



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza zaměstnaneckých benefitů a jejich vlivu na rozhodování studentů  
o budoucím zaměstnavateli

Analysis of Employee Benefits and their Influence of Students' Decision Making  
about Future Employer

Student: Bc. Martin Hubočáni

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jana Hakalová, Ph.D.

Ostrava 2019

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví a daní

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Martin Hubočáni**  
Studijní program: N6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně  
Téma: **Analýza zaměstnaneckých benefitů a jejich vlivu na rozhodování studentů o budoucím zaměstnavateli**  
**Analysis of Employee Benefits and their Influence of Students' Decision Making about Future Employer**

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů
  3. Účetní, daňové a odvodové hledisko zaměstnaneckých benefitů
  4. Analýza zaměstnaneckých benefitů a jejich vlivu na rozhodování studentů o budoucím zaměstnavateli
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 12th ed. London: Kogan Page, 2012. 752 p. ISBN 978-0-7494-6550-6.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

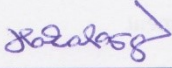
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jana Hakalová, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 26.04.2019



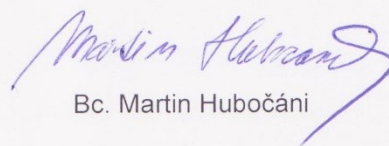
  
Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal  
děkan fakulty

### **Prohlášení**

„Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracoval samostatně. Data pro zpracování přílohy č. 2 jsou převzata z Výroční zprávy Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava z roku 2017. Příloha č. 3 je převzata a řádně ocitována v seznamu použité literatury“.

V Ostravě dne 26. 4. 2019

A handwritten signature in blue ink, reading "Martin Huboční". The signature is stylized with a long, sweeping underline that extends to the right.

Bc. Martin Huboční

## Obsah

1	Úvod.....	6
2	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů .....	7
2.1	Motivace lidí.....	7
2.1.1	Motivační teorie zaměřené na obsah .....	8
2.1.2	Motivační teorie zaměřené na proces .....	10
2.2	Legislativa zaměstnaneckých benefitů .....	11
2.3	Členění zaměstnaneckých benefitů .....	12
2.4	Systémy poskytování zaměstnaneckých benefitů .....	13
2.4.1	Cafeteria systém .....	14
2.5	Statutární fond .....	15
2.6	Zaměstnanecké benefity typické v České republice .....	15
2.7	Nové trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů .....	16
2.7.1	Práce z domova (tzv. Homeoffice).....	16
2.7.2	Pečující benefity .....	17
2.7.3	Netradiční benefity u vybraných společností.....	18
2.8	Benefity v rámci mezinárodních standardů účetního výkaznictví .....	19
2.8.1	Krátkodobé zaměstnanecké požitky .....	20
2.8.2	Dlouhodobé zaměstnanecké požitky .....	20
2.9	Dílčí shrnutí .....	21
3	Účetní, daňové a odvodové hledisko zaměstnaneckých benefitů .....	22
3.1	Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění .....	23
3.1.1	Účetní hledisko příspěvku .....	24
3.1.2	Daňové hledisko příspěvku u zaměstnance.....	25
3.1.3	Daňové hledisko příspěvku u zaměstnavatele.....	27
3.2	Odborný rozvoj zaměstnance .....	27

3.2.1	Zaškolení a zaučení.....	27
3.2.2	Odborná praxe absolventů škol .....	27
3.2.3	Prohlubování kvalifikace .....	28
3.2.4	Zvyšování kvalifikace .....	28
3.2.5	Účetní hledisko odborného rozvoje.....	29
3.2.6	Daňové hledisko odborného rozvoje u zaměstnance .....	30
3.2.7	Daňové hledisko odborného rozvoje u zaměstnavatele.....	31
3.3	Poskytnutí firemního vozidla k soukromým účelům .....	32
3.3.1	Účetní hledisko firemního vozidla .....	32
3.3.2	Daňové hledisko firemního vozidla u zaměstnance .....	33
3.3.3	Danové hledisko firemního vozidla u zaměstnavatele .....	34
3.3.4	Příklad na výpočet čisté mzdy zaměstnance .....	34
3.4	Příspěvek na kulturu, sport, rekreaci .....	35
3.4.1	Účetní hledisko příspěvku .....	35
3.4.2	Daňové hledisko příspěvku u zaměstnance.....	36
3.4.3	Daňové hledisko příspěvku u zaměstnavatele.....	37
3.5	Zápůjčky poskytnuté zaměstnancům.....	37
3.5.1	Účetní hledisko bezúročné zápůjčky.....	38
3.5.2	Daňové hledisko bezúročné zápůjčky u zaměstnance.....	39
3.5.3	Daňové hledisko bezúročné zápůjčky u zaměstnavatele.....	39
3.6	Poskytnutí přechodného ubytování zaměstnancům .....	40
3.6.1	Účetní hledisko přechodného ubytování .....	40
3.6.2	Daňové hledisko přechodného ubytování u zaměstnance.....	40
3.6.3	Daňové hledisko přechodného ubytování u zaměstnavatele.....	41
3.7	Pracovní a životní jubilea.....	41
3.7.1	Účetní hledisko pracovních a životních jubileí .....	41
3.7.2	Daňové hledisko pracovních a životních jubileí u zaměstnance ....	42

3.7.3	Daňové hledisko pracovních a životních jubileí u zaměstnavatele	42
3.8	Stravenky	43
3.8.1	Účetní hledisko stravenek	44
3.8.2	Daňové hledisko stravenek u zaměstnance	46
3.8.3	Daňové hledisko stravenek u zaměstnavatele	47
4	Analýza zaměstnaneckých benefitů a jejich vlivu na rozhodování studentů o budoucím zaměstnavateli	48
4.1	Použité metody pro analýzu a vyhodnocení dotazníkového šetření	48
4.2	Analýza jednotlivých otázek dotazníku	49
4.3	Statistické testy	68
4.3.1	Hypotéza o závislosti dvou nominálních proměnných	68
4.3.2	Dvouvýběrový t-test	72
5	Závěr	75
	Seznam použité literatury	77
	Seznam zkratk	81
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	



# 1 Úvod

Zaměstnanecké benefity jsou nedílnou součástí personálního prostředí všech větších firem. Jedná se o nástroj, který je z hlediska účetního a daňového poměrně komplikovaný, avšak velmi účinný z hlediska motivačního.

Cílem práce je jednak obecná charakteristika zaměstnaneckých benefitů, tak také vysvětlení účetního a daňového hlediska vybraných benefitů a zjištění, zda zaměstnanecké benefity ovlivňují rozhodování studentů ohledně jejich budoucího zaměstnavatele, případně zda by byli ochotni vyměnit toho současného za nového z důvodu poskytovaných benefitů. Pro dosažení daného cíle je použito dotazníkové šetření, které bylo provedeno mezi studenty Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava, a to konkrétně na Ekonomické fakultě. Pro lepší srovnatelnost výsledků byly vybrány pouze tři studijní obory, a to Účetnictví a daně, Marketing a obchod a Management.

Práce je rozdělena do několika kapitol. V kapitole č. 2 jsou charakterizovány benefity z mnoha různých úhlů pohledu, např. z pohledu benefitu jako motivačního nástroje apod. Provedeno je také seznámení s nejdůležitější legislativou zaměstnaneckých benefitů v České republice (dále jen „ČR“) aj. Součástí kapitoly je také pohled mezinárodních standardů účetního výkaznictví na zaměstnanecké benefity. Kapitola č. 3 je zaměřena na konkrétní nejčastěji poskytované benefity v ČR, a to především na jejich účetní a daňovou problematiku. Zároveň jsou tyto dvě kapitoly zaměřeny teoreticky a jsou určeny k seznámení s benefity. Nicméně v kapitole č. 3 se objevují také konkrétní příklady sloužící k vysvětlení určitých daňových aspektů zaměstnaneckých benefitů. Kapitola č. 4 je stěžejní kapitolou práce a je zaměřena prakticky. Hlavní část této kapitoly tvoří analýza a vyhodnocení dotazníkového šetření.

Práce vychází z legislativy účinné ke dni 31. 12. 2018. Všechny použité účty v rámci účetních případů vycházejí z účtového rozvrhu z roku 2018, uvedeného v příloze č. 3 diplomové práce.

K dosažení daného cíle je v této diplomové práci použita metoda deskripce, analýza, syntéza, komparace a dotazování.

## **2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů**

Zaměstnanecké benefity mají velký význam především v současnosti, kdy existuje enormní konkurence na trhu práce. Pokud dnes podnik nabízí pouze základní mzdu a nic navíc, nemá šanci získat kvalitní zaměstnance. Ti si ve většině případů raději vyberou podnik, který jim poskytne něco zajímavého navíc a tím jsou především benefity. Dokonce nestačí ani poskytování tradičních benefitů. Podniky musejí reagovat formou nabídky moderních benefitů, jelikož těmi tradičními není taková možnost se odlišit od konkurence. Na trhu práce to podniky dozajista nemají tak lehké, jak by se mohlo zdát, především v poslední době, kdy je velmi malá nezaměstnanost a je nutno získat, a především udržet si své zaměstnance.

Benefity jsou často spojeny s volným časem zaměstnanců, např. rekreace, fitness apod. Posilují tedy rovnováhu mezi prací a volným časem. V případě, že je v pořádku osobní život zaměstnance, jistě bude pracovat lépe a bude více motivovaný k práci. Benefity také z této povahy určitě zlepšují vztah zaměstnance se zaměstnavatelem.

### **2.1 Motivace lidí**

Při otázce, proč jsou zaměstnanecké benefity pro podnik tak důležité není možno vynechat zcela zásadní pojem, a to motivace. Jedním z hlavních a nejdůležitějších úkolů benefitů je motivovat zaměstnance k lepším pracovním výkonům. A co vlastně motivace znamená? Motivace pomáhá člověku, který chce dosáhnout nějakého cíle, usměrnit jeho chování tak, aby tohoto cíle opravdu dosáhl. Jiná definice říká, že motivace je síla, směr chování a různé faktory, které mají vliv na chování lidí určitým způsobem při provádění jejich práce (Armstrong, 2012). Důležitý je tzv. motiv, který je jakýmsi psychologickým důvodem chování jedince. Mezi základní motivy se pak řadí potřeby. Potřeby jsou prakticky na počátku každého problému, se kterým se člověk potýká. Mezi ty nejzákladnější potřeby je možno zařadit potřebu jíst. Pokud má člověk hlad, je zde jakýsi motiv, aby si našel potravu a tuto potřebu tak uspokojil. Pokud je uspokojena jedna potřeba, přichází na řadu jiné atd.

Existuje celá řada motivačních teorií, které vysvětlují at' už příčiny motivace nebo také průběh samotného procesu motivace. Mohou posléze pomoci managementu v správném vedení lidí. Ne na každého člověka platí všechny modely a teorie, je proto nutné na konkrétního jedince aplikovat tu správnou. Obecně lze motivační teorie

rozdělit do dvou základních skupin, a to teorie zaměřené na obsah a teorie zaměřené na proces.

### **2.1.1 Motivační teorie zaměřené na obsah**

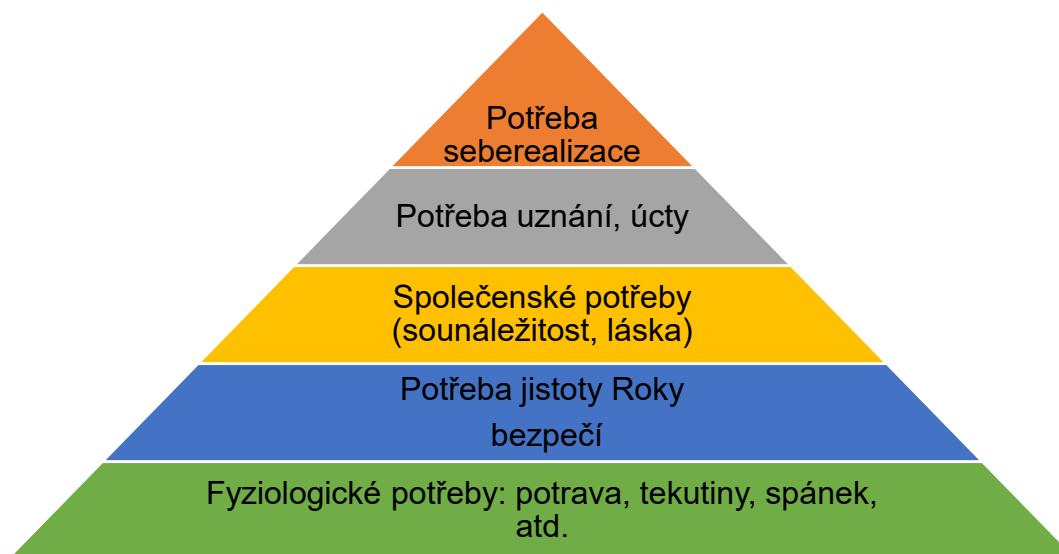
Jedná se o teorie zaměřené na poznávání motivačních příčin čili z jakého důvodu má člověk motivaci dělat určité věci. Mezi teorie zaměřené na obsah je možno zařadit např.:

- Hierarchie potřeb dle Abrahama Maslowa,
- Herzbergova motivační teorie dvou faktorů,
- Alderferova teorie motivačních potřeb ERG.

#### **Hierarchie potřeb dle Abrahama Maslowa**

Maslowovu pyramidu potřeb zformuloval v roce 1943 Abraham Harold Maslow a jedná se bezpochyby o nejznámější motivační teorii. Lidské potřeby jsou zde seřazeny od těch významnějších po méně významné. Platí zde, že potřeby níže položené musejí být alespoň částečně uspokojeny, aby mohly vzniknout potřeby výše položené, i když je dokázáno, že to nemusí vždy úplně platit. První čtyři potřeby v pyramidě se označují jako tzv. nedostatkové potřeby a poslední, tedy potřeba seberealizace se označuje jako potřeba existenční (MANAGEMENT MANIA, 2016). Základní vyobrazení hierarchie potřeb dle Maslowa je na obrázku č. 2.1.

#### **Obr. 2.1 Hierarchie potřeb dle Abrahama Maslowa**



Zdroj: Vlastní zpracování podle SLIDESHARE (2018)

## Herzbergova motivační teorie dvou faktorů

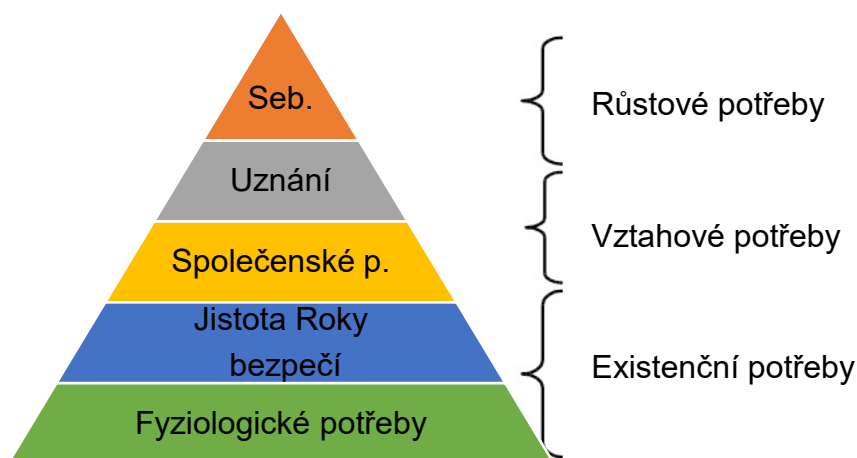
Herzbergovu motivační teorii zformuloval v roce 1959 Frederick Herzberg. Pojmenoval tehdy dvě základní skupiny faktorů, které jsou pro zaměstnance zdrojem spokojenosti a motivace. Jedná se o tzv. hygienické faktory a motivátory. Hygienické faktory jsou takové, které v případě jejich nedostatku vyvolávají nespokojenost zaměstnanců a v případě dostatku nemají žádný větší vliv na spokojenost (tzv. neuspokojovatelé). Zde se řadí např. pracovní podmínky, jistota zaměstnání, mezilidské vztahy na pracovišti apod. Druhou naprosto odlišnou skupinou faktorů jsou motivátory, které lze naopak označit za tzv. uspokojovatele, jelikož ty právě budí v zaměstnancích motivaci a také spokojenost. Zde se řadí např. pracovní růst, uznání apod. Metoda se používá při sestavování a pochopení motivačních faktorů ve společnostech. Management by měl zajistit, aby hygienické faktory byly naplněny a ty dále doplnit o výše popsané motivátory (MANAGEMENT MANIA, 2016).

## Alderferova teorie motivačních potřeb ERG

Jedná se o teorii podobnou Maslowově pyramidě s rozdílem, že Alderfer sestavil jakousi „jednodušší“ verzi, která zahrnuje pouze tři základní skupiny potřeb, proto se jí také někdy říká teorie tří motivačních potřeb. Zkratka ERG je z angličtiny a jedná se o počáteční písmena tří potřeb, tedy existence, relatedness and growth. Potřeby se dělí do tří úrovní na:

- existenční – základní potřeby,
- vztahové – mezilidské vztahy,
- růstové – seberealizace, pracovní růst (MANAGEMENT MANIA, 2017).

### Obr. 2.2 Konstrukce ERG teorie



Zdroj: Vlastní zpracování podle SLIDESHARE (2011)

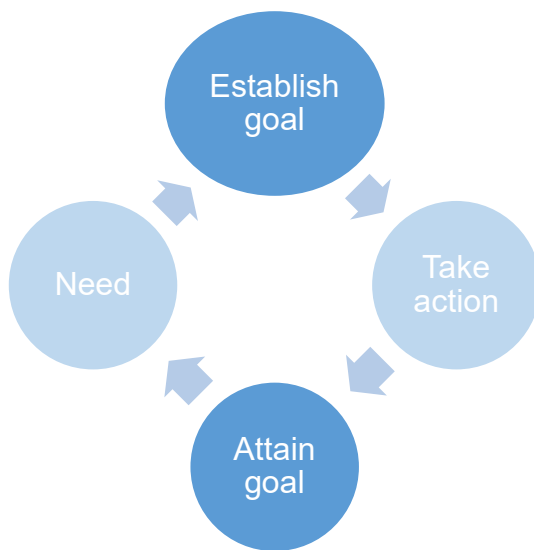
### 2.1.2 Motivační teorie zaměřené na proces

Jedná se o teorie, které se snaží o popis samotného motivačního procesu. Mezi teorie zaměřené na proces je možno zařadit např.:

- Adamsova teorie spravedlnosti,
- Vroomova teorie očekávání.

Názorná ukázka procesu motivace je součástí obrázku č. 2.3.

**Obr. 2.3 Proces motivace**



Zdroj: Vlastní zpracování, podle Armstrong (2012)

### **Adamsova teorie spravedlnosti**

Adamsovu teorii spravedlnosti publikoval v roce 1965 John Stacey Adams a je založena na tom, že motivaci ovlivňuje pocit spravedlnosti v jakýchsi dvou základních rovinách:

- „podle srovnatelných měřítek je odměna ve vztahu k odvedenému výkonu adekvátní, tudíž spravedlivá,
- je adekvátní také vůči ostatním kolegům v práci, tudíž spravedlivá“ (MANAGEMENT MANIA, 2016).

Pro zaměstnance je potom důležitý onen pocit spravedlnosti, pokud cítí, že je odměňován spravedlivě, zvyšuje se jeho pracovní výkon a naopak.

## **Vroomova teorie očekávání**

Vroomovu teorii očekávání publikoval v roce 1968 Victor Vroom. Pracovníka musí nějaký vytyčený cíl zaujmout (valence), musí být přesvědčen, že cíle lze dosáhnout, ale musí také věřit, že za splnění cíle obdrží náležitou odměnu (expektance). Na všechny tyto podmínky by měl manažer pamatovat (MANAGEMENT MANIA, 2016).

## **2.2 Legislativa zaměstnaneckých benefitů**

Hned na úvod je dobré zmínit, že v české legislativě neexistuje konkrétní zákon zabývající se čistě otázkou benefitů. To ovšem neznamená, že neexistují zákony, které alespoň částečně otázku zaměstnaneckých benefitů řeší. Jedním z důležitých zákonů v oblasti pracovněprávních vztahů je dozajista zákon č. 262/2006, Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce je založen na pravidle „co není zakázáno, je dovoleno“ a umožňuje zaměstnavateli v rámci pracovněprávního vztahu poskytovat svým zaměstnancům různá plnění ve formě benefitů (Macháček, 2017). Zákoník práce, a to konkrétně § 4a mimo jiné umožňuje i odchýlenou úpravu práv a povinností, a to smlouvou (pracovní smlouva, DPP, DPČ apod.) nebo vnitřním předpisem.

Existují ovšem další velmi důležité zákony, se kterými se musí počítat v otázce benefitů. Nelze opomenout zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“). Daňové hledisko zaměstnaneckých benefitů je podrobně popsáno ve třetí kapitole diplomové práce. Nicméně zde se jedná především o uznatelnost nákladů vynaložených na benefit na straně zaměstnavatele a o osvobození příjmů na straně zaměstnance. S tímto souvisí v řadě případů také zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Tyto zákony pak řeší především otázku, zda je či není benefit součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na straně zaměstnance, tedy zda se z nich odvádí pojistné. Důležitým je také zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NOZ“).

## 2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů

Existuje několik možností, jak benefity rozdělit. První faktor, který rozděluje benefity na dva základní typy je jejich daňová a odvodová výhodnost. Zde existují benefity:

- mimořádně výhodné – takové benefity jsou do jisté míry daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, tedy snižují zaměstnavateli základ daně a díky tomu platí nižší daň z příjmů. Na straně zaměstnance jsou pak takové benefity do jistého limitu osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti (dále jen „ZČ“) a rovněž nejsou předmětem základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění (dále jen „SP a „ZP“),
- částečně výhodné – tady potom existují dvě základní kombinace, pokud není bráno v potaz SP a ZP. Tedy benefit sice je daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, ale je také předmětem daně z příjmů ze ZČ na straně zaměstnance, nebo naopak benefit sice není daňovým výdajem u zaměstnavatele, ale je osvobozen od daně z příjmů ze ZČ u zaměstnance.

Další možností, jak lze dělit benefity je jejich věcné hledisko. Tady potom hraje roli to, zda je benefit poskytován na zlepšení volného času zaměstnance, nebo zda souvisí přímo se zaměstnáním. Zde je pak možné uvažovat o benefitech:

- souvisejících přímo s vykonáváním daného zaměstnání, jako například příspěvek na dopravu do zaměstnání nebo na ubytování apod.,
- na zlepšení kvalifikace pracovníka – jazykové kurzy, či jiné vzdělávací programy. Takové benefity nejsou výhodné jen pro zaměstnavatele, kdy zlepšují efektivitu práce zaměstnance apod., ale i pro samotného zaměstnance, kdy následně zlepšují jeho konkurenceschopnost na trhu práce,
- souvisejících se zdravím zaměstnance – u velkých společností možnost lékařského ošetření přímo na pracovišti. Možnost nakupovat např. se slevou v určitých lékárnách. Proplácení očkování, rehabilitací, pobytů v lázních atd. Jako prevenci je zde možno zařadit také možnost dovolené navíc,
- na řešení sociální situace zaměstnance, jako jsou výhodné půjčky zaměstnanci na bydlení apod.,
- na zkvalitnění volného času zaměstnance – permanentka do fitness centra, či jiných sportovních zařízení (Pelc, 2011).

Toto členění benefitů názorně vystihuje obrázek č. 2.4.

**Obr. 2.4 Zaměstnanecké benefity**



Zdroj: PREMIERINSURANCE CORPORATION, INC. (2017)

Z hlediska charakteru výdaje u zaměstnavatele je dále možno členit benefity na finanční a nefinanční a z hlediska formy příjmu u zaměstnance na peněžní a nepeněžní.

Finanční výdaj je takový, se kterým je přímo spojen úbytek peněžních prostředků, tedy např. zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na dovolenou atd. Nefinanční výdaj není přímo spojen s výdejem peněžních prostředků, např. poskytnutí vlastních výrobků či služeb se slevou. Analogií je pak příjem zaměstnance peněžní/nepeněžní.

V souvislosti s tímto členěním je možno vytvářet různé kombinace. Existují benefity finanční a zároveň nepeněžní – příspěvek na rekreaci, kdy je zaměstnanci proplacen pobyt v rekreačním zařízení (Pelc, 2011).

## **2.4 Systémy poskytování zaměstnaneckých benefitů**

Je důležité, aby měl zaměstnavatel správně nastaven systém poskytování benefitů. Existují dva základní systémy, pomocí nichž zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům benefity. Benefity tedy lze poskytovat těmito způsoby:

- fixní způsob – zaměstnavatel má přesně dané typy benefitů, které lze nalézt nejčastěji v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu apod. a je pouze na zaměstnanci, zda benefity využije či nikoliv. Např. zaměstnanci jsou poskytnuty



stravenky a on je buď využije nebo ne. V současné době především velké, moderní firmy takový způsob již nevyužívají a spíše se přiklání k dalšímu možnému řešení systému benefitů,

- flexibilní způsob, tzv. Cafeteria systém – jedná se o jakýsi „věrnostní program“ určený zaměstnancům, ve kterém si mohou sami zvolit z dané nabídky benefitů. Ve většině firem funguje tak, že každý zaměstnanec získává určitý počet bodů/kreditů, které posléze utratí za vybrané odměny. Pokud je např. zaměstnanec produktivnější, může získat více bodů a získat tak více odměn v rámci Cafeteria systému.

#### **2.4.1 Cafeteria systém**

Jedná se v současné době o nejvíce využívaný způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů především ve velkých společnostech. Oproti klasickému fixnímu způsobu má Cafeteria systém řadu výhod. Největší výhodou je samotná flexibilita systému, zaměstnanec si vybere přesně ty výhody, které jemu nejvíce vyhovují. Systém tak respektuje mimo jiné i osobní vývoj zaměstnanců, kteří v mládí preferují spíše vstupenku do fitness centra, zatímco starší zaměstnanci půjdou raději do divadla. Ovšem nejedná se o snadnou věc. Pokud firma zavádí tento systém musí řešit řadu otázek. Existují základní 3 problémy, se kterými se firma může potýkat.

1. Firma musí nastavit systém přidělování bodů, tak aby byl spravedlivý ke všem zaměstnancům a efektivní pro firmu.
2. Musí být vybrány odměny, které budou zařazené do Cafeteria systému. V tomto kroku je nejčastěji využíván průzkum mezi samotnými zaměstnanci. Dále je nutno také nastavit ceny vybraných odměn (cenou je zde myšleno množství bodů, které musí zaměstnanec obětovat, aby výhodu získal). Tyto ceny by měly odpovídat aktuálnímu stavu trhu atd. Pokud např. cena jednoho typu mobilního telefonu je po celý rok stejná, není systém nastaven správně. Musí se zde zakomponovat faktor času, trendy apod.
3. Posledním krokem je samotná realizace Cafeteria systému z hlediska IT. Je nutno vybrat vhodný IT systém. Toto je již náročnější krok a firmy často volí outsourcing. Existuje celá řada společností, které se nabídkou Cafeteria systému zabývají.

## 2.5 Statutární fond

Větší zaměstnavatelé, jako jsou různé akciové společnosti apod. mohou např. právě v souvislosti se zaměstnaneckými benefity vytvářet specifický fond tvořený ze zisku, kterým je statutární fond. Tvorba statutárního fondu je obvykle zakotvena ve stanovách apod., případně o tvorbě rozhoduje valná hromada. Statutární fond je tvořený z čistého zisku, o jehož rozdělení rozhoduje valná hromada vždy do 6 měsíců po skončení účetního období. Statutární fond je vesměs dobrovolný, nicméně pokud je jeho tvorba ukotvena ve stanovách musí k přidělu dojít. Jakožto fond tvořený ze zisku se řadí mezi vlastní zdroje krytí a v účetnictví se pro něj využívá účet 427 (Ostatní fondy), případně účet 423 (Statutární fondy), které jsou oba pasivními účty.

U organizačních složek státu, státních příspěvkových organizací, příspěvkových organizací, zřízených územními samosprávnými celky a státních podniků má tento fond specifické pojmenování, a to fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“).

Legislativně je tvorba FKSP upravena ve vyhlášce ministerstva č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Z prostředků, které má podnik k dispozici v rámci FKSP se zaměstnancům proplácují právě různé zaměstnanecké výhody. Tedy např. stravování, pracovní oděv, kulturní a sportovní akce apod.

Ve vyhlášce č. 114/2002Sb., o FKSP, konkrétně v § 2, odst. 1 je mimo jiné také uvedena minimální výše příspěvku do FKSP, která činí nově od 1.1.2017 díky platnosti vyhlášky č. 353/2015 Sb. 2 % z „*ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť*“. Dříve činil povinný odvod 1 %, později 1,5 % a nakonec uvedené 2 %. Ostatní paragrafy vyhlášky hovoří právě o benefitech, na které je možno prostředky z FKSP čerpat.

## 2.6 Zaměstnanecké benefity typické v České republice

Mezi zaměstnanecké benefity typické v podmínkách ČR patří:

- poskytování stravování zaměstnancům,
- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance,

- odborný rozvoj zaměstnance,
- bezplatné poskytnutí manažerského vozidla k soukromým účelům,
- bezúplatné příjmy (dary),
- příspěvky zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci,
- zápůjčky,
- doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání,
- poskytnutí přechodného ubytování zaměstnancům,
- poskytování občerstvení, nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti,
- poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům,
- provoz firemního předškolního zařízení,
- opční akciové programy a zaměstnanecké akcie,
- poskytování vyšších cestovních náhrad v podnikatelské sféře.

V kapitole č. 3 diplomové práce jsou vybrány pouze některé z těchto benefitů, u kterých je rozebráno jejich účetní a daňové hledisko.

## **2.7 Nové trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů**

Jak již bylo napsáno v úvodu, zaměstnavatelé musejí neustále aktualizovat nabídku svých benefitů tak, aby se odlišili od zbytku konkurence. Do ČR nejčastěji takové benefity přicházejí z velkých zahraničních společností a české firmy je přizpůsobují tuzemským podmínkám. V následujících částí budou rozebrány často využívané, ale také některé méně časté, nicméně zajímavé moderní benefity.

### **2.7.1 Práce z domova (tzv. Homeoffice)**

V současnosti hojně využívaná možnost práce. Práci z domova samozřejmě není možné využívat u všech typů povolání, nicméně je zde řada takových, kde to lze, např.:

- specialista přijatých faktur,
- webdesign a tvorba webových stránek,
- koordinátor/ka zakázek,
- různá IT povolání apod.

Velké společnosti v rámci Homeoffice poskytují zaměstnancům pracovní notebooky, díky nimž mohou zaměstnanci doma pracovat. Pracovní doba pak může být zcela flexibilní, nebo pevně daná. Zaměstnanec se pak musí v daný čas přihlásit do systému a vyřídit jisté množství práce atd.

### **2.7.2 Pečující benefity**

V rámci pečujících benefitů nemusí jít nutně o sféru rodiny, ale také o péči o sebe sama, ovšem tyto benefity nejsou nějakou výraznou novinkou na trhu práce. Naopak zajímavým benefitem v této sféře je např. odlehčující asistence pro pečující zaměstnance, který v současnosti prozatím není ještě tak rozšířený. Zaměstnavatel najde dodavatele pro dané služby a nabídne je zaměstnanci. Jde o asistenta v domácnosti, který se stará buď o děti zaměstnance nebo starší členy domácnosti (rodiče apod.). V souvislosti s tímto benefitem je dobré zmínit termín tzv. „sandwichová generace“. Sandwichoví lidé je označení pro skupinu lidí ve věku cca 40-50 let, kteří se starají o své vlastní děti, ale také zároveň o své rodiče apod., kteří jsou již v důchodovém věku. Takovýchto lidí v současné době čím dál více přibývá, a právě proto jsou pečující benefity tak důležité (Benešová, 2014).

V tabulce č. 2.1 je vidět populační vývoj v ČR, a to jak současnost, tak také prognóza do budoucna. V roce 2065 je možno pozorovat nárůst počtu lidí starších 65 let cca na dvojnásobek ze současných cca 20 % na 32,2 %, přičemž lidí v produktivním věku, tedy 15-64 let ubude ze současných 64 % na 54,6 %, a zde nastává výše popsany problém současnosti.

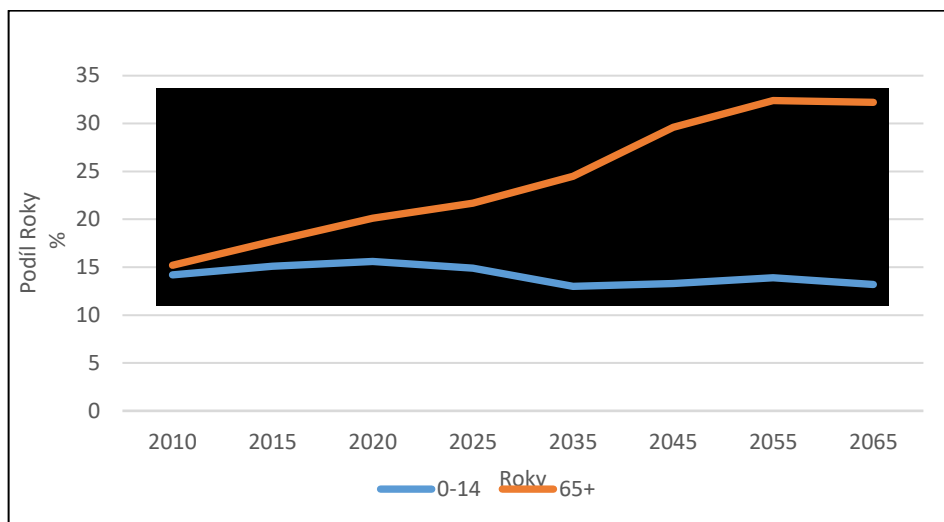
**Tab. 2.1 Populační vývoj v ČR – současnost a prognóza (v %)**

Věk	2000	2010	2015	2020	2025	2035	2045	2055	2065
0-14	16,4	14,2	15,1	15,6	14,9	13	13,3	13,9	13,2
15-64	69,8	70,6	67,2	64,4	63,4	62,5	57	53,7	54,6
65+	13,8	15,2	17,7	20,1	21,7	24,5	29,6	32,4	32,2

Zdroj: DEMOGRAFIE (2012)

Graf 2.1 ukazuje v období od roku 2010 do 2065 vývoj podílu dětí do 14 let a lidí v poproduktivním věku nad 65 let. V roce 2010 jsou tyto dvě složky obyvatelstva téměř vyrovnané, ovšem v následujících letech by se měla složka 65+ rapidně zvyšovat.

**Graf 2.1 Vývoj dětské a poproduktivní složky obyvatelstva ČR mezi lety 2010-2065 (v %)**



Zdroj: vlastní zpracování, podle DEMOGRAFIE (2012)

### 2.7.3 Netradiční benefity u vybraných společností

Některé zahraniční, ale také tuzemské společnosti mají ve své nabídce méně typické zaměstnanecké benefity. Následuje výčet několika atypických benefitů.

#### Společnost Honeywell

Jedná se o nadnárodní americkou společnost, která působí také v ČR. Tato společnost nabízí v rámci benefitů svým zaměstnancům mimo jiné zisk leteckého průkazu. Pro děti svých zaměstnanců má v rámci benefitního programu společnost připraven několikátýdenní vesmírný výcvik (HOSPODÁŘSKÉ NOVINY, 2018).

#### Společnost Provident

Netradiční benefity nabízí také společnost Provident, která v rámci benefitního systému nabízí svým zaměstnancům bezplatnou linku na různé odborníky z oblasti práva či psychologie. Dalším méně tradičním benefitem jsou tři dny dovolené nad rámec zákona novopečeným otcům. V rámci firemního Cafeteria systému existuje možnost tzv. cash-backu, kdy se zaměstnancům vrátí po nákupu část bodů zpět na jejich účet (POLAR, 2018).

## **Společnost Alphabet**

Velmi často je možno se setkat s benefity ve formě stravenek apod., ale společnost Alphabet nabízí svým zaměstnancům mimo to také např. bezplatně kurzy vaření. Velmi zajímavým je pak tzv. „Death Benefit“, který sice může působit trochu morbidně, jelikož se jej samotný zaměstnanec prakticky ani nemůže dožít. V rámci tohoto benefitu dostává partner zemřelého zaměstnance společnosti Alphabet 50 % jeho platu po dobu deseti let (LETEMSVĚTEM APPEM, 2018).

## **Salesforce Tower**

Především pro studenty, kteří se rozhodnou pracovat v této společnosti se může jevit jako zajímavý benefit, díky kterého je jím přidělen asistent, který jim pomůže se splácením případných dluhů vzniklých za dob studií (LETEMSVĚTEM APPEM, 2018).

## **Společnosti Apple a Facebook**

Společnosti Apple a Facebook, pro to, aby si udržely co nejdéle kvalifikované zaměstnankyně, šly ještě dále. Svým zaměstnankyním přispívají nemalou částku na zmrazení vajíček, aby mohly odložit mateřství a zaměřit se na kariérní růst a svou práci (ČESKÁ TELEVIZE, 2014).

## **2.8 Benefity v rámci mezinárodních standardů účetního výkaznictví**

Oproti české legislativě, mezinárodní standardy mají samostatný standard zabývající se benefity. Jedná se konkrétně o IAS 19 Zaměstnanecké požitky. Zkratka IAS značí mezinárodní účetní standard (international accounting standard), tedy jedná se o standard vydaný již před rokem 2002. Konkrétně IAS 19 byl poprvé vydán v roce 1998 a prošel novelizací v roce 2011 s účinností od 1. 1. 2013. Se standardem souvisí také jeho interpretace, a to IFRIC 14 Omezení hodnoty aktiva z definovaných požitků, požadavky na minimální financování a jejich vzájemný vztah.

IAS 19 pak definuje zaměstnanecké benefity, resp. zaměstnanecké požitky jako formu odměny, které jsou vypláceny zaměstnavatelem svým zaměstnancům za vykonané služby. Takové odměny jsou zde rozděleny do čtyř základních skupin, a to:

- krátkodobé zaměstnanecké požitky,
- požitky po skončení pracovního poměru,
- ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky,

- požitky při předčasném ukončení pracovního poměru.

Cílem standardu je, aby podnik takzvaně uznal svůj závazek vůči zaměstnanci v okamžiku, kdy zaměstnanec vykonal jisté služby pro zaměstnavatele, za které mu náleží zaměstnanecký požitek. Dále, aby uznal náklad v okamžiku, kdy spotřeboval ekonomický užitek, který mu plyne ze služeb poskytnutých zaměstnancem.

### **2.8.1 Krátkodobé zaměstnanecké požitky**

Jedná se o takové požitky, které jsou splatné do 12 měsíců od konce období, ve kterém zaměstnanec poskytl své služby. Náklad a závazek vzniklý v souvislosti s těmito požitky se vykazuje v nediskontované hodnotě, tedy nepracuje se zde s časovou hodnotou peněz. Je možno zde zařadit:

- mzdy, platy a příspěvky na SP,
- krátkodobé placené volno (dovolená a nemocenská, v případě, že je hrazena podnikem),
- podíly na zisku a odměny,
- nepeněžní požitky (služební vozy, ubytování apod.).

Krátkodobé placené volno je pak možno ještě rozdělit na tzv. kumulativní placené volno, které se v případě, že jej zaměstnanec nevyčerpá v daném období, přenáší do toho následujícího. V tomto případě podnik vykazuje náklad a v rozvaze závazek. Dále existuje nekumulativní placené volno, které se do dalšího období nepřenáší a zde podnik v rozvaze naopak nevykazuje závazek.

Z rozdělení krátkodobých požitků je patrný rozdíl v pohledu na zaměstnanecké benefity v rámci české legislativy a mezinárodních standardů. Jelikož standardy považují za benefit/požitek také mzdu, plat apod., což v české legislativě neplatí.

### **2.8.2 Dlouhodobé zaměstnanecké požitky**

U těchto dlouhodobých požitků existují přímo programy, v rámci nichž jsou podnikem poskytovány, a to „plány požitků po skončení pracovního poměru“. Standard se již dále nezabývá tím, zda jsou poskytovány konkrétně podnikem nebo jiným subjektem. Do dlouhodobých požitků se řadí důchodové požitky (penze) a ostatní požitky (příspěvky na životní pojištění, na lékařskou péči). Plány požitků po skončení pracovního poměru se dále ještě člení na:

- plány definovaných příspěvků, u kterých podnik platí fixní částku do samostatně spravovaného fondu a pokud fond nedisponuje dostatečným

množstvím prostředků nemá podnik žádný závazek. Tyto příspěvky vykazuje na aktuální bázi,

- plány definovaných požitků, u kterých je podnik zavázán poskytovat požitky současným i bývalým zaměstnancům a závazky vykazuje na diskontovaném základu.

Mezi ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky se řadí např. studijní volno, životní jubilea atd. a tvoří se na ně zásadně rezerva. Bývají podmíněny tím, že zaměstnanec pracuje v podniku po určitou danou dobu (Losová, 2018).

## **2.9 Dílčí shrnutí**

Tato kapitola je první částí teoretického vymezení zaměstnaneckých benefitů. Benefity jsou zde vymezeny obecně, tedy jejich základní členění, funkce z hlediska motivace lidí apod. Zvláštní části jsou věnovány pohledu mezinárodních standardů na zaměstnanecké benefity a moderním benefitům. Další teoretická část diplomové práce je již věnována konkrétním benefitům poskytovaným zaměstnavateli nejčastěji v ČR, a to především jejich účetnímu a daňovému hledisku.



### 3 Účetní, daňové a odvodové hledisko zaměstnaneckých benefitů

Účetní hledisko není až tak odlišné napříč jednotlivými druhy benefitů. Řada benefitů jsou daňovým nákladem na straně zaměstnavatele, ale některé daňově uznatelné nejsou, je tedy třeba rozlišit tuto stránku v rámci účtování. Na benefity, jak již bylo napsáno v druhé kapitole diplomové práce, se tvoří statutární fond, ze kterého jsou pak na daný benefit prostředky čerpány. Všechny tyto informace budou spolu s daňovým hlediskem obsahem této kapitoly.

Při posuzování daňového hlediska benefitů je nutno nahlédnout do ZDP, ve kterém lze nalézt daňové režimy jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

V případě zaměstnance existují dvě možnosti, a to, že příjem je či není předmětem daně z příjmů ze ZČ. Pokud je předmětem může se jednat o příjem podléhající zdanění nebo příjem osvobozený. Osvobozené příjmy jsou mimo jiné uvedeny v § 6 odstavci 9 ZDP. V tomto paragrafu pak přímo figurují i některá plnění, která spadají do sekce benefitů. Tedy např. *„hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů“*, což je konkrétně obsaženo v písmeni b) tohoto odstavce. Jelikož je tento příjem osvobozen, neodveze z něj zaměstnanec žádnou daň. Tady již lze pozorovat výhodu některých zaměstnaneckých benefitů. Je důležité pochopit proč je z daňového hlediska většina benefitů jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance výhodná. V předchozí kapitole byly uvedeny spíše výhody v podobě vyšší motivace pracovníků aj., ale v této kapitole jsou rozebrány především ty daňové.

Naprostá většina příjmů uvedených v § 6 odst. 9 ZDP je sice osvobozena nicméně pouze do určitého limitu, případně za určitých podmínek. Tyto limitní částky a podmínky pro osvobození jsou u jednotlivých benefitů velmi rozdílné.

Ovšem není důležitý pouze pohled daňového zákona na benefity ze strany zaměstnance, nýbrž také z pohledu zaměstnavatele. Pro něj musí být poskytování benefitů rovněž výhodné, aby byl do určité míry motivován takové prostředky využívat. Zaměstnavatele zajímá především to, zda výdaj vynaložený na daný benefity je či není daňově uznatelným nákladem, tedy zda je uznán dle ZDP jako tzv. *„výdaj vynaložený na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů“*. Podobně jako u zaměstnance je toto předmětem ZDP, a to konkrétně velmi často § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Dle

tohoto ustanovení lze považovat za daňově uznatelné náklady různé sociální náklady, náklady na zdravotní péči apod., které jsou uvedeny ve vnitřním předpisu či v kolektivní smlouvě, pokud zákon nestanoví jinak. Jedná se o paragraf obecné povahy a zaměstnavatel se jím může řídit prakticky vždy, pokud není jiný paragraf, který by se konkrétním benefitem zabýval podrobněji.

### **3.1 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění**

V současnosti se systém důchodového pojištění skládá ze dvou pilířů:

- I. pilíř – jedná se o klasické důchodové pojištění, které spravuje stát. Důchodové pojištění je hlavní složkou SP. Z tohoto důchodového pojištění se vyplácejí starobní důchody,
- III. pilíř – zde se jedná o tzv. doplňkové penzijní spoření, do kterého lidé vstupují čistě dobrovolně a na penzi si spoří „navíc“ z vlastní iniciativy. Do konce roku 2012 existovala možnost klasického penzijního připojištění, u kterého bylo garantováno nezáporné zhodnocení vkladů, tedy nemohlo se stát, že na konci roku byl klient v záporných číslech. Po zavedení třetího pilíře a tzv. doplňkového penzijního spoření byli tito klienti automaticky převedeni do tzv. transformovaných fondů, ve kterých jim byly ponechány veškeré dřívější výhody. Nově ovšem již klienti mohou zakládat pouze tzv. doplňková penzijní spoření v rámci tzv. účastnických fondů, kde je možnost si vybrat, u které společnosti toto spoření založí. Dále zde může být vyšší zhodnocení než u transformovaných fondů, ale také existuje možnost záporného zhodnocení. Přejít z transformovaných fondů k doplňkovému penzijnímu spoření je možný, ale naopak to již nelze.

V rámci zaměstnaneckých benefitů bude stěžejní právě třetí pilíř, tedy dnes především doplňkové penzijní spoření. Tento produkt je ale také podporován státem a pokud je na toto spoření odvedena jistá částka, obdrží klient navíc státní příspěvek. Hodnota tohoto příspěvku při různých měsíčních vkladech je uvedena v tabulce č. 3.1.

**Tab. 3.1 Státní příspěvek při různé velikosti měsíčního vkladu**

Vklad za měsíc	Státní příspěvek (rok 2018)
<b>100 Kč</b>	0 Kč
<b>300 Kč</b>	90 Kč
<b>500 Kč</b>	130 Kč
<b>700 Kč</b>	170 Kč
<b>1 000 Kč</b>	230 Kč
<b>2 000 Kč</b>	230 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, podle PŘÍSPĚVKY.CZ (2018)

Minimální měsíční vklad je 100 Kč. Při této částce ovšem není žádný státní příspěvek. Státní příspěvek klient obdrží až od vkladu ve výši 300 Kč za měsíc. V tomto případě se jedná o nejnižší „základní“ příspěvek 90 Kč. S rostoucím měsíčním vkladem roste také státní příspěvek, a to tak, že k základním 90 Kč se vždy připočte 20 % z částky nad 300 Kč. Tzn. pro částku 500 Kč je výpočet proveden ve vzorci č. 3.1.

$$90 + 0,2 * (500 - 300) = 90 + 40 = 130 \quad (3.1)$$

Maximálního státního měsíčního příspěvku je potom dosaženo při měsíčním vkladu 1 000 Kč. Zde je státní příspěvek 230 Kč a dále již neroste. Tedy i v případě vkladu 2 000 Kč je příspěvek pouze 230 Kč.

Mimo to je tento produkt také podporován většinou zaměstnavatelů, kteří na doplňkové penzijní spoření přispívají jistou částkou svým zaměstnancům formou benefitů, které mají jistý dlouhodobý charakter a určitě také toto je důvodem, proč je jedním z nejčastěji poskytovaných benefitů.

### **3.1.1 Účetní hledisko příspěvku**

V tabulce č. 3.2 je uveden postup účtování příspěvku u zaměstnavatele. Náklady s tímto spojené jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné (za splnění určité podmínky). Konkrétně se účtují na vrub účtu 527 (Zákonné sociální náklady). Na straně Dal figuruje buď rovnou úbytek peněžních prostředků na účtu 221 anebo je možno

účtovat ve prospěch účtu 333 (Ostatní dluhy vůči zaměstnancům), v případě, že zaměstnavatel provede samotnou úhradu až s měsíčním zpožděním apod. Samozřejmě by mohl být místo účtu 221 použit účet 211 (Pokladna).

**Tab. 3.2 Účtování příspěvku na doplňkové penzijní spoření**

Číslo úč. př.	Účetní doklad	Text	Částka	Má dáti	Dal
1.	VÚD	předpis pojistného (bude uhrazeno následující měsíc)	4 000 Kč	527	333
2.	VBÚ	úhrada pojistného na účet zaměstnance u penzijní společnosti	4 000 Kč	333	221

Zdroj: vlastní zpracování

### **3.1.2 Daňové hledisko příspěvku u zaměstnance**

Pro zaměstnance se jedná o velmi výhodný benefit, jelikož nepeněžní příjem poskytnutý zaměstnavatelem je na straně zaměstnance do určitého limitu zcela osvobozen jak od daně, tak od pojistného. Výše limitu se v průběhu let vyvíjela a od roku 2017 je jeho výše 50 000 Kč v úhrnu ročně u jednoho zaměstnavatele. Limit se netýká zvlášť penzijního a zvlášť soukromého životního pojištění, nýbrž jako roční úhrn obou příspěvků u jednoho zaměstnavatele. Pokud by v průběhu roku došlo k překročení tohoto limitu, došlo by v měsíci překročení k navýšení hrubé mzdy případně základu pro výpočet SP a ZP o částku převyšující limit. Peněžní příspěvek zaměstnavatele přímo zaměstnanci není osvobozen, peníze musí být poukázány na účet zaměstnance u jeho penzijní společnosti. Pokud je zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů počítá se limit u každého z nich zvlášť. Limit se potom dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP týká plateb zaměstnavatele jakožto:

- příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem či na doplňkové penzijní spoření, přičemž peněžní částka je vždy poukázána na účet zaměstnance u dané penzijní společnosti,

- příspěvek na penzijní pojištění zaměstnance uzavřeného na základě smlouvy mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění, ovšem za splnění níže uvedených podmínek:
  - výplata plnění z penzijního pojištění sjednaná až po uplynutí 60 kalendářních měsíců a zároveň první výplata proběhne až v roce, kdy zaměstnanec dosáhne věku 60 let,
  - právo na výplatu plnění z tohoto pojištění má zaměstnanec a případě jeho smrti pak jiná osoba, která na toto pojištění přispívala (mimo zaměstnavatele). V § 6 odst. 16 ZDP je dále také uvedeno, co se rozumí pod pojmem „instituce penzijního pojištění“, kdy se jedná o poskytovatele finančních služeb, který je oprávněný k provozování penzijního pojištění bez ohledu na to, jakou má právní formu. Ovšem jsou zde podmínky jako např. musí být provozován na principu tzv. fondového hospodaření, má povolení a provozuje svou činnost v členském státě EU nebo státě, který tvoří Evropský hospodářský prostor,
- příspěvek na soukromé životní pojištění, kde figurují rovněž podmínky osvobození, ale jsou velmi podobné s podmínkami u výše uvedeného penzijního pojištění nicméně je zde navíc od roku 2015 zakomponována podmínka, kdy není umožněna výplata jiného příjmu, jenž není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy. Pokud je tedy smlouva upravena tak, že pojištěnému je umožněn „výběr“ peněz i v průběhu trvání pojistné smlouvy, není zde možno uplatnit osvobození. Obdobné podmínky platí také pro soukromé životní pojištění jako nezdánitelnou část základu daně.

Soukromým životním pojištěním je pro tyto účely myšleno pojištění pro případ tzv. dožití, kdy koncem pojištění je určitý den (věk), který je sjednán v pojistné smlouvě, pokud se jej pojištěný dožije. Další možností je pojištění pro případ smrti nebo dožití, kdy pojištění končí smrtí pojištěného, pokud nastane někdy v průběhu pojistné doby, případně stejně jako v prvním případě dnem, který je stanovený ve smlouvě. Poslední možností je pojištění na důchodové pojištění a zde výplata probíhá počínaje určitým dnem uvedeným ve smlouvě formou výplaty důchodu.

### **3.1.3 Daňově hledisko příspěvku u zaměstnavatele**

Daňové řešení u zaměstnavatele je poměrně snazší, jelikož pokud je benefit § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP jako takový zakotven v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, či v individuální pracovní smlouvě uzavřené se zaměstnancem, je na straně zaměstnavatele bez ohledu na jeho výši daňovým výdajem. Zde neplatí výše uvedený limit, jelikož osvobození na straně zaměstnance nemá žádný vliv na daňovou uznatelnost na straně zaměstnavatele. Tedy pokud to vyplývá např. z kolektivní smlouvy, může zaměstnavatel poskytnout ročně svému zaměstnanci jako příspěvek na soukromé životní pojištění např. 70 000 Kč a celou částku si může uznat jako daňově uznatelný náklad, a to i v případě, že tato smlouva umožňuje výběry zaměstnancem i v průběhu doby trvání pojistné smlouvy.

## **3.2 Odborný rozvoj zaměstnance**

Jedná se jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele o vysoce důležitý benefit, který se skládá z několika částí. Je zde zahrnuto:

- zaškolení a zaučení,
- odborná praxe absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.

Legislativní úpravu je možno nalézt v zákoníku práce, konkrétně v § 227-235.

### **3.2.1 Zaškolení a zaučení**

Povinností zaměstnavatele je zaškolit či zaučit nového zaměstnance, který nemá potřebnou kvalifikaci pro vykonávání daného povolání. Dále je povinen zaškolit zaměstnance, který přestupuje na základě rozhodnutí zaměstnavatele na jinou pracovní pozici. Všechny tyto činnosti se z hlediska zákoníku práce považují za klasický výkon práce a náleží za ně plná mzda. Veškeré náklady související se zaškolením či zaučením hradí zaměstnavatel.

### **3.2.2 Odborná praxe absolventů škol**

Nejprve je stěžejní definovat, kdo se v tomto konkrétním případě považuje za absolventa školy. Absolventem školy je zde myšlen zaměstnanec, který poprvé

vstupuje do zaměstnání odpovídající jeho oboru studia a celková doba strávená v období studia na odborné praxi nepřesahuje dva roky. Studium musí být řádně ukončeno a do výše uvedené doby se nezapočítává období strávené na mateřské či rodičovské dovolené. Takovým absolventům jsou zaměstnanci povinni zajistit potřebnou odbornou praxi, aby k získaným teoretickým znalostem v období studií přidali také kvalitní praktické zkušenosti. Jedná se o absolventy středních škol, konzervatoří, vyšších odborných školy a vysokých škol. Stejně jako je tomu u zaučení a zaškolení je i tato odborná praxe absolventů škol považovaná za klasický výkon práce a náleží za ní mzda či plat (Macháček, 2017).

### **3.2.3 Prohlubování kvalifikace**

Prohlubování kvalifikace zaměstnance je důležité pro výkon sjednané práce. Dle § 230 odst. 2 ZP se jedná o průběžné doplnění kvalifikace, kterým se ovšem nemění podstata této kvalifikace, dále je zde zahrnuto také udržování a obnovování kvalifikace. Aby byl zaměstnanec schopen kvalitně plnit svou práci je povinen si kvalifikaci prohlubovat tedy doplňovat, udržovat a obnovovat. Dále také zaměstnavatel může svým zaměstnancům uložit nějakou formu prohloubení kvalifikace, např. formou školení. Podobně jako u předchozích forem odborného rozvoje i zde platí, že školení apod. vedoucí k prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, a tak za něj náleží mzda či plat a veškeré náklady s tímto spojené hradí zaměstnavatel. Pouze v případě, že by sám zaměstnanec požadoval nějaké více nákladné školení, je zde možnost, aby se částečně na těchto nákladech podílel. Speciálním případem je pak ještě prohlubování kvalifikace, kdy náklady s tímto spojené dosahují alespoň částky 75 000 Kč, v takovém případě totiž může být § 234 ZP mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena tzv. kvalifikační dohoda. V tomto případě ovšem není možno zaměstnanci takové prohloubení zaměstnavatelem uložit, zaměstnanec musí s takovým rozsahem prohloubení kvalifikace souhlasit.

### **3.2.4 Zvyšování kvalifikace**

Na rozdíl od prohlubování kvalifikace u zvýšení se jedná o změnu hodnoty kvalifikace, tedy posunutí dosavadní kvalifikace na nový stupeň, který umožní zaměstnanci výkon náročnější pozice apod. Řadí se zde také získání kvalifikace či rozšíření kvalifikace. Forma může být podobná jako u prohlubování, tedy studium,

školení apod. vedoucí k vyššímu stupni kvalifikace, pokud to požaduje zaměstnavatel. Zásadní rozdíl nastává v otázce mzdy/platu. Prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce a náleží za něj mzda, ovšem u zvyšování kvalifikace toto neplatí, to se považuje za tzv. překážku v práci a náleží za něj náhrada mzdy či platu. Při zvyšování kvalifikace náleží zaměstnanci dle § 232 odst. 1 ZP náhrada mzdy/platu ve výši průměrného výdělku a pracovní volno

- *„v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,*
- *2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,*
- *5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,*
- *10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,*
- *40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky“.*

### **3.2.5 Účetní hledisko odborného rozvoje**

V tabulce č. 3.3 je uvedeno účtování odborného rozvoje zaměstnance ve formě odborného semináře. Odborný rozvoj je zde ve formě nepeněžního plnění, jelikož zaměstnavatel proplácí seminář dané společnosti, která jej koná. Účtování je zde rozděleno do dvou kroků, kdy prvním je zaúčtování faktury za seminář, která je zaúčtována na Má dáti na účtu 527 a na Dal na účtu 325 (Ostatní dluhy). V druhém kroku je již proúčtována pouze úhrada faktury za seminář.



**Tab. 3.3 Příklad účtování odborného rozvoje**

Číslo úč. př.	Účetní doklad	Text	Částka	Má dáti	Dal
1.	PFA	odborný seminář k elektronické evidenci tržeb	4 000 Kč	527	325
2.	VBÚ	úhrada faktury za odborný seminář zaměstnance	4 000 Kč	325	221

Zdroj: vlastní zpracování

### 3.2.6 Daňové hledisko odborného rozvoje u zaměstnance

Nejprve je třeba rozlišit dva typy odborného rozvoje zaměstnance v návaznosti na typ plnění zaměstnavatele. Rozlišuje se nepeněžní a peněžní plnění zaměstnavatele. Jednoduše o nepeněžní plnění se jedná tehdy, pokud zaměstnavatel hradí veškeré náklady spojené např. s prohlubováním kvalifikace dané organizace (např. škole), kde se zaměstnanec vzdělává. O peněžní plnění by se jednalo tehdy, pokud náklady spojené s tímto vzděláváním hradí zaměstnavatel přímo zaměstnanci. Rozlišování peněžního a nepeněžního plnění je důležité právě v daňové otázce u zaměstnance.

Pokud se jedná o **nepeněžní** plnění zaměstnavatele, potom dle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP je na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze ZČ, ovšem musí se jednat o odborný rozvoj zaměstnance, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pokud by vzdělávání nesouviselo s předmětem činnosti zaměstnavatele je zde ještě další možnost, a to § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, kdy je dále osvobozeno nepeněžní plnění zaměstnavatele svým zaměstnancům z FKSP, statutárních fondů nebo z fondů ze zisku, které není výdajem na dosažení a udržení příjmů a je zde právě uvedena možnost použití vzdělávacích zařízení.

Druhou možností je **peněžní** plnění zaměstnavatele, tedy že odborný rozvoj hradí přímo zaměstnanci, a ne dané společnosti, která další vzdělávání zabezpečuje. Z daňového hlediska je toto pro zaměstnance velmi důležité, jelikož v tomto případě se příjem u zaměstnance považuje za zdanitelný příjem a vstupuje tak do základu pro výpočet superhrubé mzdy (dále jen „SHM“) v měsíci, kdy je plnění zaměstnanci poskytnuto a dále je součástí základu pro výpočet SP a ZP. Obdobně se chová také

peněžní příspěvek na dopravu do vzdělávacího zařízení, pokud se nejedná o pracovní cestu (Macháček, 2017).

### **3.2.7 Daňové hledisko odborného rozvoje u zaměstnavatele**

V případě zaměstnavatele spočívá problém v daňové uznatelnosti výdajů vynaložených na odborný rozvoj zaměstnance. Stěžejním pro posuzování daňové uznatelnosti je § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP, kde je uvedeno, že daňovým výdajem je výdaj určený na provoz vlastního vzdělávacího zařízení nebo také výdaj vynaložený na odborný rozvoj zaměstnance podle jiného právního předpisu, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Z výše uvedeného je možno konstatovat, že ať už se jedná o prohlubování či zvyšování kvalifikace jsou výdaje na takové vzdělávání daňově uznatelnými, pokud je zde souvislost s předmětem činnosti zaměstnavatele. U **nepeněžního** plnění, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům na vzdělávání, jež nesouvisí s předmětem jeho činnosti, není možno tento výdaj na základě § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP uznat jako daňový výdaj. Ovšem u **peněžního** plnění, i přestože vzdělávání nesouvisí s předmětem činnosti, je možno v jistém případě zařadit výdaj mezi daňový, a to tehdy, pokud se k tomuto zaměstnavatel zavázal v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní smlouvě či jiné smlouvě, pokud zákon nestanoví jinak. Pokud by o dané formě vzdělávání nebyla zmínka v žádné z výše uvedených písemností, zaměstnavatel by si nemohl takový výdaj daňově uznat.

Vzdělávací zařízení uvedena v § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 jsou blíže specifikována v pokynu GFR č. D-22 v bodech 13 a 15. Jsou to taková zařízení, která slouží ke vzdělávání pouze vlastních zaměstnanců. Mezi daňové výdaje potom lze zařadit výdaje související s provozem takových vzdělávacích zařízení, ale pokud jsou zařízení využívána ke vzdělávání také jiných osob (nebo k jiným účelům), mohou se výdaje uznat pouze v poměrné výši. Tato poměrná výše se stanoví vhodným kritériem a tu část výdajů, která souvisí se vzděláváním jiných osob je dle § 25 odst. 1 písm. k ZDP možno uznat pouze do výše dosažených příjmů.

### 3.3 Poskytnutí firemního vozidla k soukromým účelům

Jedním v rozšířených benefitech především na vyšších (manažerských) pozicích je použití tzv. manažerského vozidla také k soukromým účelům. Ačkoliv vozidlo není jediná věc, kterou zaměstnanci mohou využívat také k soukromým účelům, tato kapitola se bude zabývat pouze manažerským vozidlem.

V rámci tohoto benefitu zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci **bezplatně** motorové vozidlo, jak ke služebním, tak také k **soukromým** účelům. Motorové vozidlo mohou poskytnout všichni zaměstnavatelé, bez ohledu na to, zda jsou právníckými či fyzickými osobami. Lze poskytnout jakékoliv motorové vozidlo, ať už se jedná o osobní automobil, dodávku či nákladní automobil. Automobil nemusí být dokonce zařazen ani v obchodním majetku zaměstnavatele, jelikož lze poskytnout také vozidlo pořízené formou nájmu, finančního leasingu apod. Pokud je zaměstnanci takto automobil dán k dispozici, není již nutné „svolení“ zaměstnavatele k určité cestě. Zaměstnanec tak může vozidlo využívat k cestě do práce, či na dovolenou atp.

#### 3.3.1 Účetní hledisko firemního vozidla

U poskytování firemního vozidla k soukromým účelům zaměstnanci neexistuje konkrétní účtování, které by se vztahovalo přímo k danému benefitu. Nicméně jistou část vstupní ceny automobilu je nutno zahrnout do základu pro výpočet hrubé mzdy, a proto je v tabulce č. 3.4 uveden postup účtování hrubé mzdy. Výpočet jednotlivých částek pro tabulku č. 3.4 je proveden v kapitole č. 3.3.4, jelikož pro tento výpočet je nutno znát daňové hledisko tohoto benefitu.

**Tab. 3.4 Účtování mzdy zaměstnance**

Číslo úč. př.	Účetní doklad	Text	Částka	Má dáti	Dal
1.	ZVL	hrubá mzda	30 000	521	331
		SP a ZP (zaměstnavatel)	10 612	524	336
		SP a ZP (zaměstnanec)	3 434	331	336
		záloha na daň z příjmů ze ZČ	4 215	331	342
2.	VBÚ	výplata čisté mzdy	22 351	331	221

Zdroj: vlastní zpracování

### 3.3.2 Daňové hledisko firemního vozidla u zaměstnance

U zaměstnance se manažerské vozidlo řeší formou příjmů dle § 6 ZDP. Za příjem zaměstnance při užívání vozidla poskytnutého zaměstnavatelem bezplatně také pro soukromé účely se považuje 1 % ze vstupní ceny (dále jen „VC“) tohoto vozidla. Komplikací je samotná VC, tedy jak ji přesně zjistit a co vše se do ní zahrnuje. VC je možno nalézt např. v účetnictví, kde je takové vozidlo uvedeno v historické pořizovací ceně (VC v době, kdy byl majetek pořízen), a právě tato cena bude použita pro výpočet příjmu zaměstnance, tedy nezohledňuje se zde jakési opotřebení vyjádřené formou odpisů či opravných položek. Stejně se bude postupovat také u již plně odepsaného vozidla. Pokud ve VC není zahrnuto DPH (jedná se např. o plátce DPH, který má v účetnictví automobil na účtu 022 v ceně bez DPH), pro výpočet příjmu zaměstnance se VC vždy o toto DPH navýší. V případě, že zaměstnanec použije automobil v daném měsíci např. pouze jednou, nijak se jeho příjem poměrně nesnižuje, dokonce ani skutečnost, že zaměstnavatel poskytl zaměstnanci vozidlo až poslední den v měsíci, nemění situaci. Pokud je dáno k dispozici k soukromým účelům **postupně** v rámci měsíce více automobilů, vezme se pro výpočet to auto, které má nejvyšší VC. Ovšem pokud je poskytnuto k soukromým účelům více vozidel **najednou**, potom se příjem počítá ze sumy VC všech těchto vozidel. V případě, že je jedno vozidlo poskytnuto více zaměstnancům, je zdanitelným příjmem každého z nich. Pokud je 1 % ze VC částka nižší než 1 000 Kč, potom je příjmem zaměstnance 1 000 Kč.

Jak již bylo výše napsáno, zaměstnavatel může dát k dispozici zaměstnanci k soukromým účelům také vozidlo pronajaté např. formou operativního leasingu, nebo pořízené v rámci finančního leasingu. V tomto případě se pro výpočet zdanitelného příjmu zaměstnance použije VC, za kterou vozidlo pořídila leasingová společnost a výši této ceny je zaměstnavatel povinen zjistit a v případě daňové kontroly doložit patřičným dokladem.

Nepeněžní příjem ve výši 1 % VC automobilu se posléze zahrnuje do základu pro výpočet SP a ZP a dále vstupují také do základu pro výpočet SHM. Do těchto základů by za jistých podmínek mohly vstoupit náklady spojené s pohonnými hmotami. Pohonné hmoty si zaměstnanec hradí sám a u zaměstnavatele nejsou považovány za daňový náklad, ovšem v případě, že by si je zaměstnanec nehradil sám a byly by považovány za benefit vstupovaly by také do základů pro SP, ZP a daň.

### 3.3.3 Danové hledisko firemního vozidla u zaměstnavatele

Na straně zaměstnavatele samotné poskytnutí benefitu nemá prakticky vliv na daňový základ. Do jisté míry se touto otázkou zabývá pokyn GFŘ č. D-22 bod 25. Jak již bylo výše napsáno není možno, aby zaměstnavatel uplatňoval výdaje spojené s nákupem pohonných hmot jako daňově uznatelné, a to ani v poměru, ve kterém je automobil využíván pro služební účely. Samozřejmě také není možné uplatňovat PHM paušálem. Nicméně u PHM, které si zaměstnanec nehradí sám a hradí je zaměstnavatel formou benefitu a tento benefit je zakotven v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu apod., je možno uplatnit výdaje na tyto PHM jako daňově uznatelné. Zbylé náklady spojené s autem, jako jsou odpisy, silniční daň apod. je možno uplatnit v plné výši jako daňově uznatelné.

### 3.3.4 Příklad na výpočet čisté mzdy zaměstnance

Podnikatel poskytuje svému zaměstnanci osobní automobil jak k služebním, tak k soukromým účelům. V účetnictví je hodnota tohoto automobilu 100 000 Kč (bez DPH). Hrubá mzda zaměstnance je 30 000 Kč/měsíc a zároveň za daný měsíc neobdržel žádné další odměny apod. VC vozidla pro výpočet nepeněžního příjmu zaměstnance je tedy 100 000 Kč, ale navýšena o DPH ve výši  $100\,000 \cdot 0,21 = 21\,000$  Kč. Dohromady tedy 121 000 Kč. Nepeněžní příjem zaměstnance potom činí  $121\,000 \cdot 0,01 = 1\,210$  Kč. Základ pro výpočet SP a ZP a daně je  $30\,000 + 1\,210 = 31\,210$  Kč. Následující rovnice 3.2 až 3.7, kde je proveden výpočet čisté mzdy zaměstnance v případě, že využívá automobil pro soukromé účely.

$$SP \text{ a } ZP (25 \% + 9 \%) = 31\,210 \cdot 0,34 = 10\,612 \quad (3.2)$$

$$SP \text{ a } ZP (6,5 \% + 4,5 \%) = 31\,210 \cdot 0,11 = 3\,434 \quad (3.3)$$

$$SHM = 31\,210 \cdot 1,34 = 41\,822 \div 41\,900 \quad (3.4)$$

$$Daň (15 \%) = 41\,900 \cdot 0,15 = 6\,285 \quad (3.5)$$

$$Daň \text{ po slevách } = 6\,285 - 2\,070 = 4\,215 \quad (3.6)$$

$$\text{Čistá mzda} = 30\,000 - 3\,434 - 4\,215 = 22\,351 \quad (3.7)$$

Částka 1 210 Kč vstupuje pouze do základů pro výpočty SP, ZP a daně, ale do výpočtu čisté mzdy se počítá pouze s hrubou mzdou.

### **3.4 Příspěvek na kulturu, sport, rekreaci**

Jedná se o benefit, který svou daňovou povahou spadá do kategorie částečně výhodných benefitů. Do této kategorie se řadí např. dnes asi již méně využívané vstupenky do divadla, ale obecně na jakoukoliv kulturní akci (kino, výstava, koncert...) nebo např. permanentky do fitness centra atd. V rámci rekreace různé zájezdy, víkendové pobyty a jiné. Plnění zaměstnavatele v tomto případě nemusí směřovat pouze k zaměstnanci, ale také k rodinným příslušníkům zaměstnance. Dokonce dle pokynu GFR č. D-22 k § 6 odst. 9 písm. d) a e) ZDP není nutný ani příbuzenský vztah jako takový, nýbrž postačuje faktické soužití osob. Jde určitě o důležitý benefit, pomocí něhož lze do určité míry zajistit zaměstnancům jak zdravý životní styl, tak jistou psychickou pohodu, a tak docílit jejich lepších pracovních výsledků.

#### **3.4.1 Účetní hledisko příspěvku**

Při účtování příspěvku na rekreaci mohou nastat dvě situace. První je ta, že zaměstnavatel ze zisku tvoří statutární fond (popsaný v kapitole č. 2 diplomové práce) a v takovém případě bude prostředky na rekreaci čerpat z tohoto fondu a druhou situací je, že netvoří takový fond a účtovat bude na nákladový účet. V tabulce č. 3.5 je uveden postup účtování tvorby takového fondu a rovněž čerpání z tohoto fondu. Statutární fondy se účtují obecně na účet 423 (statutární fondy). Pro zjednodušení je celý vytvořený zisk na účtu 431 (Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení) přidělen do statutárního fondu. V tabulce č. 3.6 je potom uveden postup účtování do nákladů.

**Tab. 3.5 Tvorba a čerpání statutárního fondu**

Číslo úč. př.	Účetní doklad	Text	Částka	Má dátí	Dal
1.	VÚD	počáteční stav zisku z předchozího účetního období	100 000	701	431
2.	VÚD	rozdělení zisku – přiděl do statutárního fondu	100 000	431	423
3.	PFA	čerpání statutárního fondu – faktura za nákup permanentek do fitness centra	30 000	423	325
4.	VBÚ	úhrada faktury za permanentky	30 000	325	221

Zdroj: vlastní zpracování

**Tab. 3.6 Účtování na nákladový účet**

Číslo úč. př.	Účetní doklad	Text	Částka	Má dátí	Dal
1.	PFA	faktura za nákup vstupenek do kina	10 000	528	325
2.	VBÚ	úhrada faktury za vstupenky	10 000	325	221

Zdroj: vlastní zpracování

### **3.4.2 Daňové hledisko příspěvku u zaměstnance**

Podobně jako u jiných benefitů obdobného příspěvkového charakteru je nutno i zde rozlišovat nepeněžní a peněžní plnění zaměstnavatele.

U nepeněžního plnění zaměstnavatele je od daně z příjmů ze ZČ dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozen příspěvek zaměstnanci případně jeho rodinnému příslušníkovi, který je na výše uvedené účely poskytnut ze statutárního fondu, z čistého zisku po zdanění či na vrub nákladů (výdajů), ale tyto náklady (výdaje) nejsou na zajištění, dosažení a držení příjmů. Nepeněžním plněním je myšleno poskytnutí např. vstupenky na koncert, ne peněžních prostředků na nákup vstupenky. Podobně jako tomu je u většiny takových benefitů, je zde limitní omezení, a to maximálně do výše 20 000 Kč v úhrnu za zdaňovací období. V případě, že není splněna některá z podmínek osvobození je potom tento nepeněžní příjem zdaněn a podléhá také SP

a ZP. Rovněž dojde-li k překročení příspěvku nad limit, tak částka, o kterou je limit překročen vstoupí do základu pro výpočet daně, SP a ZP.

Druhou možností je příspěvek zaměstnavatele formou peněžního plnění přímo zaměstnanci. V tomto případě je daňové řešení na straně zaměstnance velmi jednoduché, jelikož takové peněžní plnění je vždy zdanitelným příjmem zaměstnance a podléhá jak dani z příjmů ze ZČ, tak také SP a ZP.

### **3.4.3 Daňové hledisko příspěvku u zaměstnavatele**

Výdaje (náklady) poskytnuté jako nepeněžní plnění zaměstnancům na kulturu, sport a rekreaci není možno na základě § 25 odst. 1 písm. h) ZDP uznat u zaměstnavatele jako daňově uznatelné výdaje. Tedy ať se již jedná o permanentku do fitness centra či o možnost využívat firemní tělocvičnu, nejsou náklady s tímto spojené daňově uznatelné. Výjimku tvoří zařízení uvedená v § 24 odst. 2 písm. j) body 1 až 3 ZDP. O některých již byla řeč v kapitole č. 3.2 diplomové práce.

Specifikum § 25 odst. 1 písm. h) ZDP se ovšem nevztahuje na příspěvek formou peněžního plnění zaměstnavatele. Zde se zaměstnavatel bude primárně řídit obecným ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a v případě splnění podmínek tohoto ustanovení se bez ohledu na výši plnění bude jednat o daňově uznatelný náklad. Podmínky tohoto ustanovení jsou již rozebrány např. v úvodu kapitoly č. 3 práce.

### **3.5 Zápůjčky poskytnuté zaměstnancům**

Dalším možným benefitem, který zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům jsou bezúročné zápůjčky, případně zápůjčky s úrokem nižším, než běžně poskytují peněžní ústavy. Zápůjčka je poměrně nový pojem, který byl definován od 1. 1. 2014 v NOZ, kde byly definovány mimo jiné další dva podobné pojmy, které by se mohly se zápůjčkou zaměnit. Jedná se o výprosu a výpůjčku. Výprosa je situace, kdy půjčitel přenechá výprosníkovi bezplatně věc k užívání, ale není sjednaná doba, po kterou je možno výprosníkem danou věc využívat, stejně tak není sjednán ani účel, ke kterému je danou věc možno využít. Výpůjčka je obdobou výprosy, ovšem je zde sjednaná jak doba, tak účel využití (Macháček, 2017).

Stěžejní je v rámci kapitoly zápůjčka, u které zapůjčitel přenechává vyloužiteli tzv. zastupitelnou věc, aby ji užíval dle jeho uvážení a po určité době vrátil onu věc



nebo věc stejného druhu zpět. Existují dva druhy zápůjčky, a to peněžní a nepeněžní. U peněžní zápůjčky lze sjednat úrok a u nepeněžní zase plnění většího množství nebo lepší jakosti, nicméně téhož druhu. Zápůjčka je definována konkrétně v § 2390 až 2394 NOZ.

Od daně z příjmů fyzických osob je dle § 4a písm. m) ZDP osvobozen příjem ve formě majetkového prospěchu, v případě, že není příjmem ze ZČ a tehdy pokud je příjmem:

- od osob příbuzných v rámci přímé linie, případně i nepřímé linie, jedná-li se o sourozence, strýce, tetu, synovce, nebo neteř, manžela, manžela dítěte, dítě manžela, rodiče manžela nebo manžela rodičů,
- od osoby, se kterou poplatník žil po dobu nejméně jednoho roku v rámci společné domácnosti, a to bezprostředně před získáním této zápůjčky. V úhrnu příjmy z těchto majetkových prospěchu nesmí v daném zdaňovacím období překročit částku 100 000 Kč. Pokud příjem překročí za zdaňovací období tuto částku je dle pokynu GŘ D-22 k § 4a písm. m) bod 4 ZDP zdaněn celý majetkový prospěch, a ne pouze částka převyšující limit.

Příjmem z majetkového prospěchu se rozumí úrok, který by vydlužitel zaplatil např. bance, ovšem zde se jedná o bezúročnou zápůjčku, a proto vydlužitel žádný úrok nezaplatí a na základě tohoto mu vzniká jakýsi majetkový prospěch. Bezúročné zápůjčky, které poskytují zaměstnavatelé svým zaměstnancům formou zaměstnanecké benefity mají svou vlastní specifickou úpravu.

### **3.5.1 Účetní hledisko bezúročné zápůjčky**

Účtování zápůjčky poskytnuté zaměstnanci je z hlediska zdroje, ze kterého je tento benefit poskytován velmi obdobné příspěvku na rekreaci. Zdroje je možno čerpat ze statutárního fondu nebo rovnou z čistého zisku.

**Tab. 3.7 Účtování bezúročné zápůjčky**

Číslo úč. př.	Účetní doklad	Text	Částka	Má dáti	Dal
1.	VÚD	příděl do statutárního fondu	100 000	431	423
2.	VBÚ	čerpání statutárního fondu – poskytnutí bezúročné zápůjčky zaměstnanci	50 000	423	221
3.	VBÚ	1. splátka zaměstnance	25 000	221	423
4.	VBÚ	2. splátka zaměstnance	25 000	221	423

Zdroj: vlastní zpracování

### **3.5.2 Daňově hledisko bezúročné zápůjčky u zaměstnance**

Příjmy v podobě majetkového prospěchu plynoucí zaměstnanci při bezúročné zápůjčce jsou osvobozeny do výše jistin 300 000 Kč z těchto zápůjček. Pozor, v předchozím případě byla limitně stanovena částka samotného majetkového prospěchu, a to 100 000 Kč. Nyní je limit stanoven pomocí jistiny. Pokud tedy zaměstnavatel půjčí svému zaměstnanci částku do oněch 300 000 Kč, potom je majetkový prospěch vzniklý na straně zaměstnance plně osvobozen od daně ze ZČ.

Dojde-li k překročení tohoto limitu, potom je nutno ocenit majetkový prospěch zaměstnance z částky jistiny převyšující limit 300 000 Kč, a to dle § 6 odst. 3 ZDP a tento oceněný majetkový prospěch zahrnout alespoň jednou za zdaňovací období do základu daně, nejpozději však při zúčtování mzdy za prosinec. Tedy z částky přesahující jistinu 300 000 Kč se musí vypočíst úrok, který je obvyklý v daném místě a čase při poskytování např. úvěru bankou občanům atd. a tento úrok se posléze zařadí do základu pro výpočet daně z příjmů ze ZČ a dále také do základu pro výpočet SP a ZP.

### **3.5.3 Daňově hledisko bezúročné zápůjčky u zaměstnavatele**

Daňově řešení zápůjčky na straně zaměstnavatele je opět velmi jednoduché, poněvadž poskytnuté bezúročné zápůjčky zaměstnancům jsou pro zaměstnavatele nedaňový výdaj/náklad. Zápůjčku poskytuje zaměstnavatel z následujících zdrojů:

- ze statutárního fondu u těch zaměstnavatelů, kteří jej vytvářejí,
- z čistého zisku po zdanění.

Případné úroky plynoucí zaměstnavateli z těchto zápůjček jsou pro něj zdanitelným příjmem. Pokud se jedná o účetní jednotku zaúčtuje tyto úroky do výnosů, přičemž je nutno zohlednit časové rozlišení. Pokud se jedná o fyzickou osobu, vykazuje úrok jako příjem z kapitálového majetku dle § 8 odst. 1 písm. g) ZDP a příjem podléhá také SP a ZP.

### 3.6 Poskytnutí přechodného ubytování zaměstnancům

Existují případy, kde chce zaměstnavatel získat do svých řad vysoce kvalifikovaného pracovníka, který ovšem bydlí např. na druhém konci republiky. Takovému zaměstnanci pak může zaměstnavatel nabídnout přechodné ubytování v místě výkonu práce.

#### 3.6.1 Účetní hledisko přechodného ubytování

V tabulce č. 3.8 je uveden postup účtování přechodného ubytování zaměstnance. Zaměstnavateli jednoduše vznikne závazek z titulu faktury za nájemné daného ubytování na účtu 325. Prostředky na toto nájemné čerpá ze statutárního fondu a následně dojde k úhradě přijaté faktury.

**Tab. 3.8 Účtování přechodného ubytování zaměstnance**

Číslo úč. př.	Účetní doklad	Text	Částka	Má dáti	Dal
1.	PF	faktura za nájemné	3 000	423	325
2.	VBÚ	úhrada faktury	3 000	325	221

Zdroj: vlastní zpracování

#### 3.6.2 Daňové hledisko přechodného ubytování u zaměstnance

Pro zaměstnance se jedná o výhodný benefit, jelikož hodnota ubytování je na jeho straně dle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP osvobozena od daně z příjmů ze ZČ, a to do výše 3 500 Kč měsíčně nicméně za splnění určitých podmínek. Musí se jednat o nepeněžní plnění zaměstnavatele, obec tohoto přechodného ubytování se

neshoduje s obcí, ve které má zaměstnanec své bydliště a nesmí jít o ubytování při pracovní cestě. Částka nad výše uvedený limit podléhá jak daní z příjmu ze ZČ, tak SP a ZP. Podobně také v případě je-li zaměstnavatelem poskytováno peněžní plnění, podléhá celý tento příjem dani, SP a také ZP.

### **3.6.3 Daňové hledisko přechodného ubytování u zaměstnavatele**

Na straně zaměstnavatele se může dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP jednat o daňové uznatelný náklad, a to v případě, je-li takové plnění uvedeno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo individuální pracovní smlouvě apod.

## **3.7 Pracovní a životní jubilea**

Jedná se o jakýsi „staronový“ benefit, který se v současné době nízké nezaměstnanosti stává opět atraktivnějším a zaměstnavatelé se k němu čím dál více vracejí. Nemusí se jednat o klasické životní jubileum, jako je oslava šedesátých narozenin apod., zaměstnavatelé nabízejí odměny také při příležitosti svatby, narození potomka atd.

### **3.7.1 Účetní hledisko pracovních a životních jubileí**

Účtování samotného poskytnutí odměny při životním jubileu není komplikované a je prakticky totožné s ostatními benefity. Odměny se zaúčtují do nákladů, a to na účet 528 a v případě že jsou prostředky čerpány ze statutárního fondu, potom se účtuje na vrub účtu 423.

Ovšem s účtováním těchto odměn se pojí další důležitá věc. K poskytování takového benefitu se zaměstnavatel zavazuje v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní smlouvě apod. Závazek vznikne někdy v budoucnu, jakmile se zaměstnanec jistého pracovního či životního jubilea dožije. V souvislosti s počtem zaměstnanců se ale nemusí jednat o zanedbatelnou částku, a proto je z hlediska opatrnostního a samozřejmě také věrného a poctivého zobrazení nutno se na takovou událost připravit tvorbou rezervy. Tomuto způsobu vykázání se říká „účtování na akruální bázi“. V jistých případech by nebylo špatně účtovat ani na „peněžní bázi“, a to tehdy, pokud by závazek v kolektivní smlouvě byl omezen výší vytvořeného zisku, případě by mohl být zrušen managementem společnosti apod. V takovém případě

není zřejmé, zda závazek v budoucnu opravdu nastane a jsou zde silné pochybnosti o tom, že se s ním společnost bude potýkat.

Pokud společnost přistoupí po zvážení všech okolností k zaúčtování rezervy, vykáže tuto rezervu v položce rozvahy „B. 1. Rezerva na důchody a podobné závazky“. Dalším problémem je výše samotné rezervy a v tomto konkrétním případě je stanovení výše rezervy velmi složité. K odhadu využívají společnosti služeb pojistného matematika tzv. aktuára, který na základě pojistně-statistických metod výši závazku vypočte (Rázková, 2018). V tabulce č. 3.9 je provedeno jak zaúčtování rezervy, tak také částečné čerpání rezervy na výplatu odměny.

**Tab. 3.9 Účtování spojené s životním jubileem**

Číslo úč. př.	Účetní doklad	Text	Částka	Má dáti	Dal
1.	VÚD	tvorba rezervy na životní jubilea zaměstnanců	250 000	554	452
2.	VÚD	čerpání rezervy	50 000	452	554
3.	ZVL	přiznání odměny při životním jubileu	50 000	528	331
4.	VBÚ	výplata odměny	50 000	331	221

Zdroj: vlastní zpracování, podle Rázková (2018)

### **3.7.2 Daňové hledisko pracovních a životních jubileí u zaměstnance**

Na straně zaměstnance je daňové hledisko snadné, jelikož pokud odměny vyplývají z kolektivní či jiné obdobné smlouvy, jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem. Nezávisí ani na tom, zda je odměna ve formě peněžní či nepeněžní. Výjimku tvoří příležitosti uvedené v § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP a odměny poskytované ve formě nepeněžního plnění uvedeného v § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, zde je ovšem podmínka, že taková plnění musejí být poskytnuta ze statutárního fondu, čistého zisku či na vrub nedaňovým nákladům.

### **3.7.3 Daňové hledisko pracovních a životních jubileí u zaměstnavatele**

Zaměstnavatel může poskytovat takový typ benefitu, a to na základě § 224 odst. 2 zákoníku práce, který umožňuje poskytnutí odměny, a to:

- při životním či pracovním jubileu,
- tehdy pokud zaměstnanec poprvé ukončí zaměstnání z důvodu přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- poté co zaměstnanec získá nárok na starobní důchod.

V případě, že poskytnutí těchto odměn vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či pracovní smlouvy je možno takový náklad zahrnout do daňových nákladů, a to na základě již zmiňovaného § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. V případě, že by ani v jedné z výše uvedených smluv nebyl, musel by jej zaměstnavatel zahrnout mezi nedaňové náklady (Rázková, 2018).

### **3.8 Stravenky**

Zaměstnanecké benefity z oblasti stravování patří v současné době k těm nejvíce využívaným. Navíc v této oblasti je využíváno nejvíce benefitů v podobě stravenek. Zaměstnavatel má v oblasti stravenek volné pole působnosti. Nominální hodnota stravenky není nijak omezena, stejně tak jako „cena“, za kterou stravenku poskytuje zaměstnancům. Stravenky tedy mohou být zaměstnancům dány k dispozici zcela bezplatně. Stravenka jako taková by pak měla sloužit k zajištění minimálně jednoho teplého jídla denně, ovšem častěji se využívá k nákupu v supermarketech apod. Zde ovšem platí přísná pravidla. Za stravenky není možno nakupovat alkoholické nápoje, tabákové výrobky ani drogistické zboží, mají sloužit výlučně k nákupu potravin a nealkoholických nápojů. Obchodníci mají často omezen počet stravenek, které přijímají v rámci jednoho nákupu. Dále také ne ve všech marketech lze platit všemi typy stravenek. Pro přehled jsou níže v tabulce č. 3.10 uvedeny společnosti, které v ČR nabízejí klasické stravenky.

**Tab. 3.10 Přehled společností poskytujících stravenky v ČR**

Společnost	Název stravenky	Cenové rozpětí stravenek	Varianty stravenek
Edenred CZ s.r.o.	Ticket restaurant	20-120 Kč	Libovolná hodnota odstupňována po 1 Kč.
Lidl stravenky v.o.s.	Naše stravenka	30-130 Kč	Násobky 5. Výjimkou stravenka v hodnotě 109 Kč.
Up Česká republika s.r.o.	Chèque Déjeuner	Od 1 Kč neomezeně	Libovolná hodnota odstupňována po 1 Kč.
Sodexo Pass ČR	Gastro Pass	30-110 Kč	Libovolná hodnota odstupňována po 1 Kč.

Zdroj: vlastní zpracování, podle MĚŠEC.CZ (2017)

Na obrázku č. 3.1 je uveden příklad stravenky, kterou vydává společnost Lidl stravenky v.o.s. Proč právě hodnota 118 Kč je vysvětleno v rámci účtování v kapitole č. 3.8.3.

**Obr. 3.1 Ukázka stravenky společnosti Lidl stravenky (Naše stravenka)**



Zdroj: NAŠEPENÍZE.CZ (2018)

### 3.8.1 Účetní hledisko stravenek

Účtování stravenek je obecně možno rozdělit na dva základní kroky. Prvním je nákup stravenek a jejich uložení na sklad cenin. V tomto kroku se účtuje o stravenkách jako o ceninách na účtu 213 (Ceniny). Při následné spotřebě (předání stravenek

zaměstnancům) se část hrazena zaměstnavatelem účtuje na vrub nákladů, a to na účty 527 (Zákonné sociální náklady), který je daňové uznatelným nákladem a na účet 528 (Ostatní sociální náklady), který je daňové neuznatelným nákladem. Část, kterou si zaměstnanec hradí sám je účtována na vrub účtů 331 (Zaměstnanci), popř. 211 (Pokladna). Účet 331 se použije v případě, je-li hodnota stravenky stržena zaměstnanci ze mzdy, 211 v případě, kdy je částka zaměstnancem uhrazena v hotovosti. Celá hodnota spotřebovaných stravenek je pak účtována ve prospěch účtu 213. Následují dvě tabulky, ve kterých je ukázán příklad účtování stravenek u zaměstnavatele.

Pro zjednodušení je příklad aplikován pouze na jednu stravenku v hodnotě 120 Kč. Zaměstnavatel má ve vnitřním předpisu určeno, že denní sazba stravného na pracovní cestě je 93 Kč. Zaměstnavatel může daňově uznat 55 % hodnoty stravenky, což je  $120 \cdot 0,55 = 66$  Kč. Ovšem maximálně do limitu 70 % z denní sazby, což je  $93 \cdot 0,7 = 65$  Kč. Tady je možno pozorovat, že ne celých 66 Kč bude možno zařadit na účet 527 jako daňově uznatelný náklad. Zbylých 55 Kč ( $120 - 65 = 55$ ) z hodnoty stravenky bude účtováno jako daňové neuznatelný náklad 528 (Ostatní sociální náklady), nebo si tuto hodnotu zaměstnanci uhradí sami, popřípadě kombinace obojího. Následují tabulky č. 3.11 a 3.12, ve kterých je stejná stravenka zaúčtována dvěma různými způsoby. Daňové aspekty nutné pro tyto výpočty jsou obsahem kapitoly č. 3.8.3.

**Tab. 3.11 Účtování stravenek – zaměstnavatel hradí celou hodnotu stravenky**

Číslo úč. př.	Účetní doklad	Text	Částka	Má dáti	Dal
1.	VPD	Nákup stravenek za hotové.	120 Kč	213	211
2.	VÚD	Stravenky poskytnuty k dispozici zaměstnancům.			
		Do limitu	65 Kč	527	213
		Nad limit	55 Kč	528	213
		Celkem	120 Kč		

Zdroj: vlastní zpracování



**Tab. 3.12 Účtování stravenek – zaměstnavatel hradí pouze část hodnoty stravenky, zbytek je stržen ze mzdy zaměstnanců**

Číslo úč. př.	Účetní doklad	Text	Částka	Má dáti	Dal
1.	VPD	Nákup stravenek za hotové.	120 Kč	213	211
2.	VÚD	Stravenky poskytnuty k dispozici zaměstnancům.			
		Do limitu	65 Kč	527	213
		Nad limit (20 %)	24 Kč	528	213
		Hrazeno zaměstnancem	31 Kč	331	213
		Celkem	120 Kč		

Zdroj: vlastní zpracování

Limit 70 % činí 65 Kč, ovšem 55 % hodnoty stravenky vyjde na 66 Kč. To znamená, že jedna koruna zůstává jakýmsi způsobem nevyužita a nejedná se o nejvýhodnější možnost. Nejvýhodněji pro rok 2018 z toho hlediska vychází stravenka v hodnotě 118 Kč, jelikož zde se obě uznatelné částky vyrovnávají.

### **3.8.2 Daňové hledisko stravenek u zaměstnance**

Příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců jako takový je předmětem daně z příjmů ze ZČ, a to na základě § 3 odst. 2 ZDP. Ovšem u příspěvku zaměstnavatele na stravování v nepeněžní formě je takový příjem od daně osvobozen. Konkrétně je od daně z příjmů ze ZČ osvobozena dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP „hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů“.

Z daňového hlediska je tedy pro zaměstnance velmi výhodné, pokud jsou mu namísto vyšší mzdy poskytovány stravenky. Pokud by namísto stravenek např. v hodnotě 500 Kč obdržel tuto hodnotu v rámci mzdy, musel by odvést vyšší daň z příjmů fyzických osob a také vyšší SP a ZP.

### **3.8.3 Daňově hledisko stravenek u zaměstnavatele**

Pro zjištění daňové uznatelnosti hodnoty stravenky na straně zaměstnavatele je nutno znát dvě procentní hranice. První hranicí je 55 % hodnoty stravenky. Zaměstnavatel si totiž nemůže uznat více než těchto 55 %. Tedy pokud má stravenka hodnotu 100 Kč, zaměstnavatel si do daňově uznatelných nákladů na účet 527 může uznat 55 Kč. Zbytek je buď neuznatelným nákladem, nebo si jej uhradí zaměstnanec sám. Dalším omezením dle § 24, odst. 2, písm. j) bod 4 ZDP je hranice 70 %, kdy zaměstnavatel nemůže uplatnit jako daňově uznatelný náklad ze stravenky více než je 70 % z hodnoty stravného vymezeného pro zaměstnance v rámci pracovní cesty v době trvání 5 až 12 hodin. Pro rok 2018 byly dány sazby stravného u služební cesty trvající 5-12 hodin ve státní a příspěvkové sféře 78 až 93 Kč. V rámci příkladu na účtování byla vypočtena maximální částka na jednu stravenku, kterou si zaměstnavatel může uznat do nákladů, viz tabulka č. 3.11.

Mimo ZDP, kde je možno nalézt obě hranice, je pro otázku stravenek důležitý také prováděcí pokyn GFŘ D-22, kde je uvedeno, že při zajišťování stravování pomocí stravenek je cenou jídla myšlena hodnota stravenky včetně poplatku za zprostředkování nákupu. Do hodnoty by tedy byla připočtena také jistá provize za zprostředkování nákupu, případně DPH z této provize.

## **4 Analýza zaměstnaneckých benefitů a jejich vlivu na rozhodování studentů o budoucím zaměstnavateli**

Následující kapitola je věnována samotnému dotazníkovému šetření a jeho analýze. Dotazování proběhlo mezi studenty Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava. Pro dostatečnou srovnatelnost mezi jednotlivými studijními obory byli vybráni pouze studenti studijních oborů Účetnictví a daně, Marketing a obchod a Management. Cílem dotazníkového šetření je především zjistit povědomí studentů o zaměstnaneckých benefitech a z odpovědí vyvodit, zda je benefity ovlivňují či budou ovlivňovat v budoucnu při rozhodování o jejich zaměstnavateli.

### **4.1 Použité metody pro analýzu a vyhodnocení dotazníkového šetření**

V rámci dotazníkových šetření existuje několik typů otázek, které dopomáhají k vyřešení zadaného cíle. Mezi základní členění otázek v dotazníku patří členění podle formy. Zde je možno se setkat s celkem třemi typy otázek, a to:

- otevřené otázky – v takovém případě respondent odpovídá samostatně a nemá k dispozici žádné nabízené možnosti, často jsou takové otázky spojené s číselnou odpovědí,
- uzavřené otázky – v tomto případě jsou poskytnuty respondentovi různé možnosti, ze kterých je nutno vybrat jednu či více,
- polouzavřené otázky – jedná se o kombinaci předchozích dvou, kdy jsou nabízené možnosti doplněny např. o možnost „jiné“ a respondent napíše jeho preferovanou odpověď. Tento typ je vhodné využívat v pilotních testech, aby tazatel zjistil, zda jeho odpovědi pokrývají dostatečně veškeré možnosti odpovědí.

Jiné členění otázek je podle vztahu mezi jednotlivými odpověďmi, kde existují možnosti:

- nominální proměnné – u jednotlivých hodnot je možno vybrat, zda jsou stejné či nikoliv, ale nelze říci, která z nich je lepší/horší, tedy nelze je seřadit,
- ordinální proměnná – zde u jednotlivých hodnot lze určit oproti nominální proměnné navíc pořadí, proto se jim někdy také říká tzv. pořadové

proměnné. Např. vzdělání, kdy je na první pohled jasné, zda je základní vzdělání více než vysokoškolské apod.,

- kvantitativní – odpovědi zde jsou pomocí čísla a dají se tzv. změřit. Tyto kvantitativní proměnné lze dále členit na:
  - intervalové – je možno určit, o kolik je jedna hodnota větší či menší než ta druhá. Odpovědi mohou být jak kladné, tak záporné číslo,
  - poměrové – opět je zde možno určit o kolik je jedna hodnota větší než druhá, ale navíc také kolikrát je větší. Odpovědi zde mohou být pouze kladná čísla nebo nula.

Jiné členění kvantitativních proměnných:

- diskrétní – nabývají tzv. izolované hodnoty, které jsou nejčastěji celočíselné,
- spojité – nabývají libovolných hodnot z nějakého určitého intervalu (např. věk respondenta).

Specifickým typem je tzv. dichotomická proměnná, kdy existují pouze dvě možné odpovědi (např. ekonomický aktivní a neaktivní člověk). Tento typ proměnné lze členit na:

- symetrické – obě odpovědi jsou stejně důležité (muž, žena),
- asymetrické – jedna odpověď je důležitější než druhá (Řezanková, 2017).

## **4.2 Analýza jednotlivých otázek dotazníku**

Veškeré tabulky a grafy v rámci této analýzy dotazníkového šetření jsou výstupy programu IBM SPSS Statistics a MS Excel. Podrobnější informace o studijních oborech, především pak počtech studentů ve vybraných třech studijních oborech jsou obsahem přílohy č. 2 diplomové práce.

Dotazník byl šířen prostřednictvím internetu. Byl umístěn na facebookové stránky „VŠB-Ekonomická fakulta“, které jsou studenty nejvíce využívány k získání informací o studiu. Tato stránka má cca 4 800 členů, přičemž na dotazník odpovědělo celkem 105 studentů. Jiná forma šíření dotazníku nebyla využita.

Zastoupení napříč vybranými třemi obory je velmi podobné. Nejvíce odpovídali studenti Marketingu a obchodu, celkem 37 respondentů, nejméně pak Managementu, celkem 32 respondentů, Účetnictví a daně je zastoupeno 36 respondenty. Z uvedených 105 respondentů je celkem 73 žen a 32 mužů. Průměrný věk všech respondentů je

22,8 let. Dotazník obsahuje celkem 14 otázek, přičemž celý dotazník je možno nalézt v příloze č. 1 diplomové práce.

### Otázka č. 1: Pracujete při studiu?

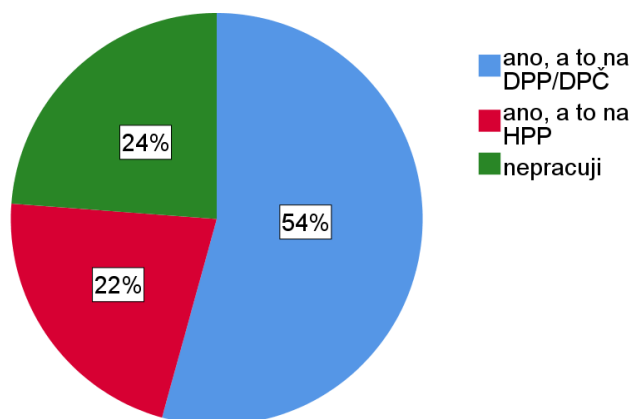
Již při studiu pracuje na hlavní pracovní poměr 23 studentů, na dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce pracuje celkem 57 studentů, což je modus, tedy nejčastější odpověď. Celkem 25 studentů potom vůbec při studiu nepracuje, jedná se o cca 24 % celého vzorku studentů. Odpovědi studentů jsou obsaženy v tabulce č. 4.1 a následně také v grafu č. 4.1. V tomto případě se jedná o otázku uzavřenou, respondentům byly nabídnuty 3 možnosti, jak odpovědět. Jedná se o proměnnou nominální, jelikož zde jednoznačně určité pořadí odpovědí nelze určit.

**Tab. 4.1** Vyhodnocení otázky č. 1

		Četnost	Relativní četnost	Validní relativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Validní	ano, a to na DPP/DPČ	57	54,3	54,3	54,3
	ano, a to na HPP	23	21,9	21,9	76,2
	nepracuji	25	23,8	23,8	100,0
	Celkem	105	100,0	100,0	

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Graf 4.1** Grafická interpretace otázky č. 1



Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Zajímavostí u této otázky může být také informace o práci při studiu napříč vybranými studijními obory. Na hlavní pracovní poměr pracují nejvíce studenti oboru Marketing a obchod, což je možno pozorovat v tabulce č. 4.2, kdy v rámci tohoto oboru pracuje na HPP celkem 9 studentů. Ovšem na DPP či DPČ už je na tom nejlépe obor Účetnictví a daně, kdy tyto formy práce využívá celkem 24 studentů. Studenti, kteří při studiu vůbec nepracují jsou nejvíce zastoupení právě v rámci oboru Marketing a obchod, tedy celkem 17 studentů, nejlépe je na tom obor Management, kde nepracují pouze 3 studenti z daného vzorku.

**Tab. 4.2 Vyhodnocení otázky č. 1 napříč studijními obory**

		Jaký studujete studijní obor?			Celkem
		Účetnictví a daně	Management	Marketing a obchod	
Pracujete při studiu?	ano, a to na DPP/DPČ	24	22	11	57
	ano, a to na HPP	7	7	9	23
	nepracuji	5	3	17	25
Celkem		36	32	37	105

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

#### **Otázka č. 2: Jaká je z Vašeho pohledu nabídka zaměstnaneckých benefitů ve Vašem zaměstnání?**

V tabule č. 4.3 a grafu č. 4.2 je přehled jednotlivých odpovědí. Jelikož na tuto otázku odpovídali pouze ti studenti, kteří pracují v jakékoliv formě (HPP, DPP, DPČ) je možno v předposledním řádku tabulky vidět pole Chybějící, jedná se právě o těch 25 studentů, kteří nepracují, a proto se do tzv. validních četností nezapočítávají, aby nezkreslovali výsledky šetření. Modem je zde odpověď „pouze omezená“, tedy studenti, kteří pracují mají téměř z poloviny názor takový, že zaměstnavatelé nemají příliš dobrou nabídku benefitů a měli by tuto skutečnost určitě napravit, pokud si chtějí zajistit kvalitní studenty např. z VŠB-TUO. Pouze 6 studentů vůbec nezajímá nabídka benefitů v zaměstnání, což je necelých 8 % pracujících studentů. Sedmnáct studentů odpovědělo, že v jejich zaměstnání nejsou vůbec poskytovány benefity a 23 studentů pak ohodnotilo úroveň poskytování benefitů svým zaměstnavatelem jako velmi dobrou.

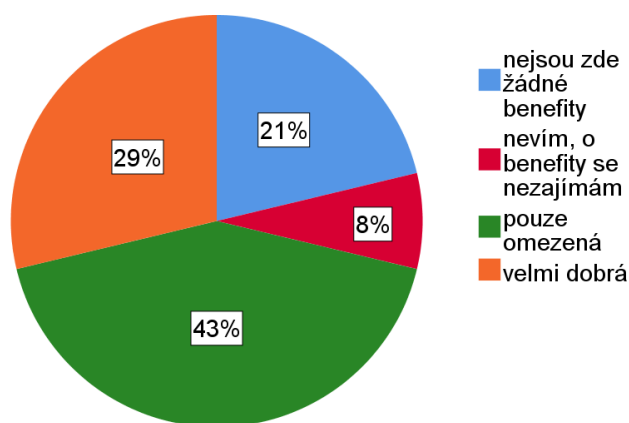
Jedná se o otázku uzavřenou. Proměnnou je možno definovat jako ordinální, jelikož pořad odpovědí zde stanovit lze.

**Tab. 4.3 Vyhodnocení otázky č. 2**

		Četnost	Relativní četnost	Validní relativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Validní	nejsou zde žádné benefity	17	16,2	21,3	21,3
	nevím, o benefity se nezajímám	6	5,7	7,5	28,7
	pouze omezená	34	32,4	42,5	71,3
	velmi dobrá	23	21,9	28,7	100,0
	Celkem	80	76,2	100,0	
Chybějící	(nepracuje)	25	23,8		
Celkem		105	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Graf 4.2 Grafická interpretace otázky č. 2**



Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Otázka č. 3: Jsou ve Vašem zaměstnání poskytovány benefity také zaměstnancům na DPČ/DPP?**

Celkem 22 studentů odpovědělo, že jejich zaměstnavatel poskytuje benefity také zaměstnancům na DPČ či DPP, ovšem skoro dvojnásobek, tedy 47 studentů, odpovědělo negativně. Pokud by zaměstnavatelé více nabízeli benefity také zaměstnancům pracujícím na DPP nebo DPČ, možná by nebylo v poli Chybějící 25 nepracujících studentů, ale méně. V takovém případě by mohlo být zaměstnání pro studenty více atraktivní. Veškeré odpovědi jsou opět obsaženy v tabulce č. 4.4 a dále také v grafu č. 4.3. Jedná se o otázku uzavřenou a proměnná je nominální. Jelikož na tuto otázku znovu odpovídali pouze studenti, kteří pracují, objevuje se zde v položce Chybějící opět 25 nepracujících studentů.

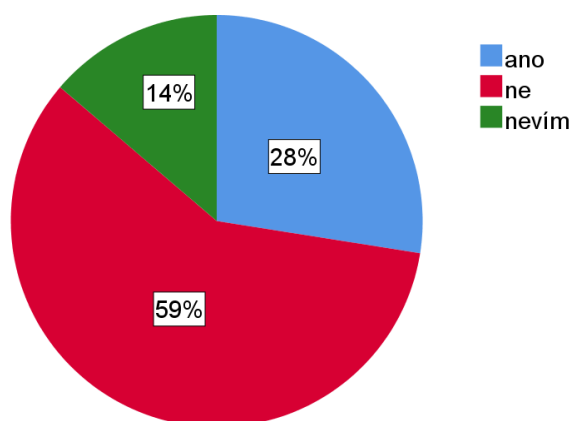
**Tab. 4.4 Vyhodnocení otázky č. 3**

		Četnost	Relativní četnost	Validní relativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Validní	ano	22	21,0	27,5	27,5
	ne	47	44,8	58,8	86,3
	nevím	11	10,5	13,8	100,0
	Celkem	80	76,2	100,0	
Chybějící	(nepracuje)	25	23,8		
Celkem		105	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření



**Graf 4.3 Grafická interpretace otázky č. 3**



Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Otázka č. 4: Při výběru nového zaměstnání jsou pro Vás benefity nabízené danou společností?**

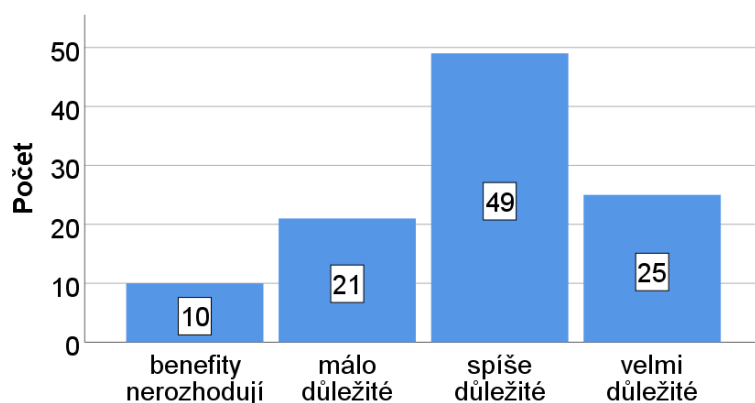
Nejčastější odpovědí zde bylo „spíše důležité“ a pouze 10 studentů odpovědělo, že u nich benefity vůbec nerozhodují při výběru zaměstnání. Z tohoto lze opět usuzovat, že by zaměstnavatel měl dávat velký důraz na systém poskytování zaměstnaneckých benefitů, jelikož jsou benefity pro studenty vysokých škol opravdu důležitým aspektem. Veškeré odpovědi jsou obsahem tabulky č. 4.5 a grafu č. 4.4. Jedná se o otázku uzavřenou a proměnná je ordinální, jelikož na pořadí odpovědí zde záleží.

**Tab. 4.5 Vyhodnocení otázky č. 4**

		Četnost	Relativní četnost	Validní relativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Validní	benefity nerozhodují	10	9,5	9,5	9,5
	málo důležité	21	20,0	20,0	29,5
	spíše důležité	49	46,7	46,7	76,2
	velmi důležité	25	23,8	23,8	100,0
	Celkem	105	100,0	100,0	

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Graf 4.4 Grafická interpretace otázky č. 4**



Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Otázka č. 5: Myslíte si, že správně nastavený systém benefitů může zvýšit motivaci zaměstnanců?**

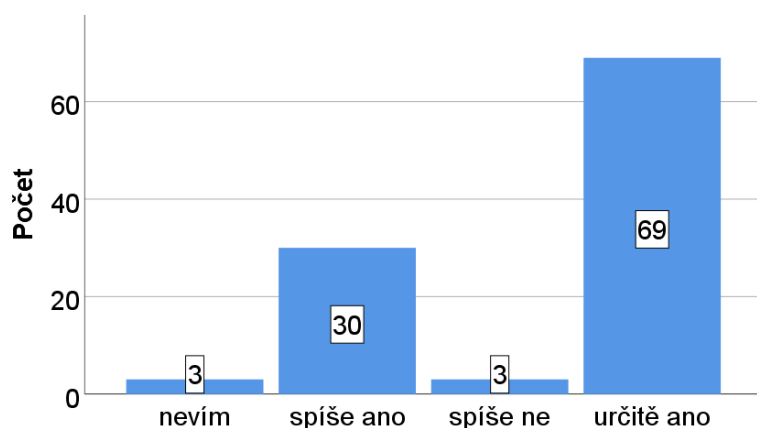
Studenti se téměř jednoznačně shodli na tom, že benefity opravdu mohou zvýšit motivaci zaměstnanců a jsou tedy důležité při personální činnosti podniku. Celkem 69 studentů, což představuje téměř 66 % všech respondentů, odpovědělo na otázku „určitě ano“. Potom cca polovina, tedy přesněji 30 studentů, odpověděla „spíše ano“. Pouze 3 studenti odpověděli „spíše ne“ a 3 studenti nemají na tuto problematiku bližší názor. Žádný ze studentů nezvolil možnost „určitě ne“, i tato informace poukazuje na velkou důležitost zaměstnaneckých benefitů. Podrobně jsou odpovědi obsaženy v tabulce č. 4.6 a grafu č. 4.5. Otázka je uzavřená a proměnná nominální.

**Tab. 4.6 Vyhodnocení otázky č. 5**

		Četnost	Relativní četnost	Validní relativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Validní	nevím	3	2,9	2,9	2,9
	spíše ano	30	28,6	28,6	31,4
	spíše ne	3	2,9	2,9	34,3
	určitě ano	69	65,7	65,7	100,0
	Celkem	105	100,0	100,0	

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Graf 4.5 Grafická interpretace otázky č. 5**



Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Otázka č. 6: Uvažovali byste o změně zaměstnání kvůli výhodnějším zaměstnaneckým benefitům?**

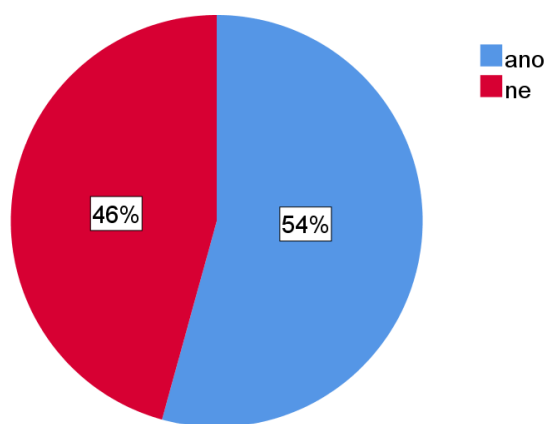
Výsledky této otázky jsou velmi vyrovnané, ale mírně převažuje odpověď „ano“, celkem 57 studentů je toho názoru, že vidina výhodnějších benefitů by u nich mohla vést ke změně zaměstnání. Ovšem na druhou stranu studentů, kteří by kvůli výhodnějším benefitům nezměnili zaměstnání je 48, názory jsou tedy velmi vyrovnané. Nejedná se o tak překvapující informaci, jelikož změna zaměstnání je velký krok, který lidé obecně nechtějí podstupovat příliš často. Zde jistě převládají určité pocity jistoty a zabezpečení. Veškeré informace o odpovědích jsou opět obsaženy v tabulce č. 4.7. a grafu č. 4.6.

Tato otázka je uzavřená a proměnná, jelikož zde figurují pouze 2 odpovědi je dichotomická proměnnou a toto je také specifický typ tzv. booleovská proměnná, kdy jsou nadefinovány pouze odpovědi „ano“ a „ne“.

**Tab. 4.7 Vyhodnocení otázky č. 6**

		Četnost	Relativní četnost	Validní relativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Validní	ano	57	54,3	54,3	54,3
	ne	48	45,7	45,7	100,0
	Celkem	105	100,0	100,0	

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Graf 4.6 Grafická interpretace otázky č. 6**

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

#### **Otázka č. 7: Vyberte z níže uvedených benefitů dva pro Vás nejvýznamnější:**

Studenti zde dostali možnost vybrat vždy 2 benefity, které jsou pro ně nejvýznamnější. Celkem 105 studentů odpovídalo vždy 2x, proto je celkový rozsah N v této otázce 210. Nejvíce studentů si vybralo jako jednu z odpovědí „Homeoffice“, tedy práci z domova, jelikož se jedná o velmi populární benefit, který je v současnosti hojně využíván, není se čemu divit, celkem jej zvolilo 45 studentů. Většina studentů patří do tzv. generace Y, která upřednostňuje osobní život před tím pracovním. Tato generace se také někdy označuje jako tzv. internetová generace, a proto určitě není náhodou, že právě tento benefit mezi studenty zvítězil. Hned v závěsu je „Prodloužená dovolená“, kterou zvolilo 41 studentů. Tento benefit sice nepatří k těm moderním, nicméně i zde se potvrzuje zařazení studentů mezi onu generaci Y. Ani stravenky, které jsou v popředí již řadu let, nezaostávají a vybralo je celkem 32 studentů, stejně jako služební automobil také pro soukromé účely, který vybralo 30 studentů. Mezi

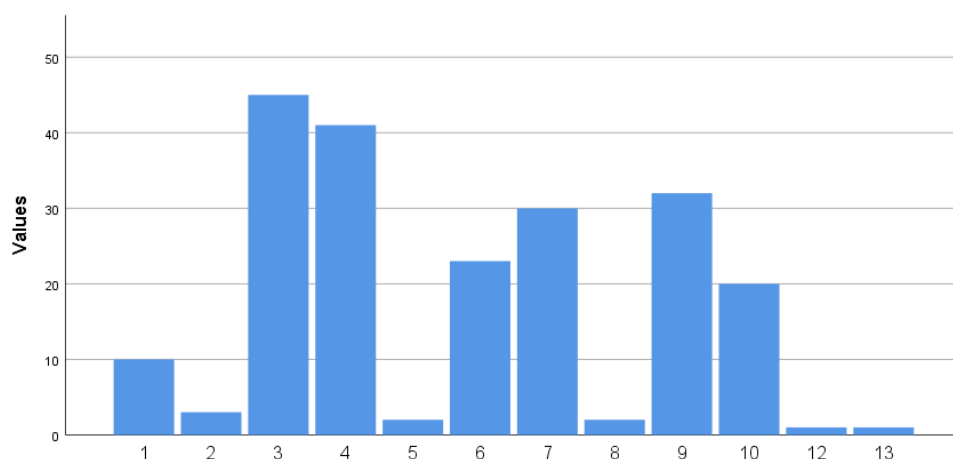
odpovědi byly zařazeny dva velmi netradiční benefity, které jsou poskytovány především v zahraničí a blíže jsou popsány v kapitole č. 2 diplomové práce a našli se 2 studenti, kteří zvolili „týdenní kosmický program“ a 3 studenti vybrali „bezplatnou linku na psychologa“. Všechny odpovědi jsou obsaženy v tabulce č. 4.8 a také v grafu č. 4.7. Odpovědi jsou očíslovány od 1 do 13, aby se v grafu lépe orientovalo. Odpověď 11, tedy „zápůjčky zaměstnancům“ nevybral žádný student. Jedná se o otázku polouzavřenou, jelikož studenti dostali možnost odpovědět vlastní odpovědí, kdy této možnosti využili 2 studenti. Jeden z nich použil jako vlastní odpověď: „Aby se ke mně nadřízený choval slušně.“ Druhý student potom doplnil odpovědi o tzv. Sick days, kdy se jedná o jakési krátké volno pro překonání klasických viróz či nevolností, aniž by zaměstnanec musel dokládat lékařské potvrzení. Proměnná je nominální.

**Tab. 4.8 Vyhodnocení otázky č. 7**

		Odpovědi	
		Četnost	Relativní četnost
<b>Vyberte</b>	1. Doprava do zaměstnání	10	4,8 %
	2. Bezplatná linka na psychologa	3	1,4 %
	3. Homeoffice (práce z domova)	45	21,4 %
	4. Prodloužená dovolená	41	19,5 %
	5. Týdenní kosmický program	2	1,0 %
	6. Příspěvek na penzijní/životní pojištění	23	11,0 %
	7. Služební automobil také pro soukromé účely	30	14,3 %
	8. Předškolní zařízení	2	1,0 %
	9. Stravenky	32	15,2 %
	10. Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci	20	9,5 %
	12. Aby se ke mně nadřízený choval slušně	1	0,5 %
	13. Sick days	1	0,5 %
<b>Celkem</b>		210	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Graf 4.7 Nejvýznamnější benefity studentů**



Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Otázka č. 8: Obětovali byste část své mzdy ve prospěch nějakého benefitu?**

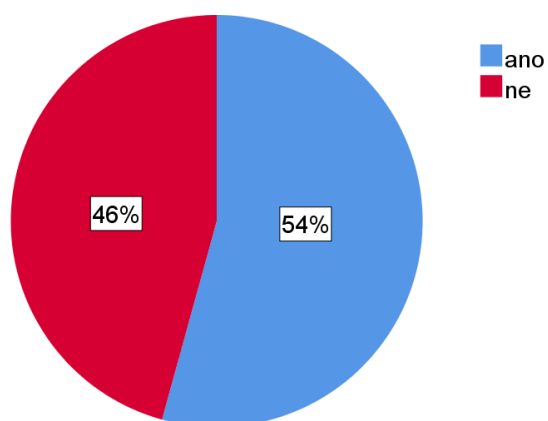
Tato otázka měla ověřit, zda mají studenti povědomí o výhodnosti většiny benefitů. Takový příjem je často na straně zaměstnance osvobozeným a nepodléhá ani SP a ZP, a proto je tak výhodný. Větší část studentů, celkem 57, odpověděla, že by neobětovali část své mzdy ve prospěch určitého benefitního příjmu. Zde bude otázka ještě blíže analyzována, a to, jak se změní odpovědi v případě, že budou bráni v potaz pouze studenti oboru Účetnictví a daně, jelikož právě tyto studenti by o daňové výhodnosti měli dozajista znát nejvíce informací. Veškeré odpovědi jsou opět obsahem tabulky 4.9 a grafu č. 4.8. Jedná se o otázku uzavřenou a jedná se opět o tzv. booleovskou proměnnou, kdy existují pouze odpovědi „ano“ a „ne“.

**Tab. 4.9 Vyhodnocení otázky č. 8**

		Četnost	Relativní četnost	Validní relativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Validní	ano	48	45,7	45,7	45,7
	ne	57	54,3	54,3	100,0
	Celkem	105	100,0	100,0	

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Graf 4.8 Grafická interpretace otázky č. 8**



Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Tabulka č. 4.10 obsahuje porovnání odpovědí mezi jednotlivými studijními obory ekonomické fakulty, které byly vybrány pro dotazování. Je na první pohled znát, že studenti obor Účetnictví a daní jsou více ochotni obětovat část mzdy ve prospěch benefitu, jelikož jich zvolilo odpověď „ano“ 22 a odpověď „ne“ 14, jedná se tak o jediný obor, u něhož převažují odpovědi „ano“. U oborů Management a Marketing a obchod převažují odpovědi „ne“. Potvrdil se tedy předpoklad, že studenti oboru Účetnictví a daní mají přece jenom větší přehled o daňové otázce zaměstnaneckých benefitů.

**Tab. 4.10 Vyhodnocení otázky č. 8 napříč studijními obory**

		Jaký studujete studijní obor?			Celkem
		Management	Marketing a obchod	Účetnictví a daně	
Obětovali byste část své mzdy ve prospěch nějakého benefitu?	ano	12	14	22	48
	ne	20	23	14	57
Celkem		32	37	36	105

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

### Otázka č. 9: Slyšeli jste někdy o tzv. Cafeteria systému poskytování benefitů?

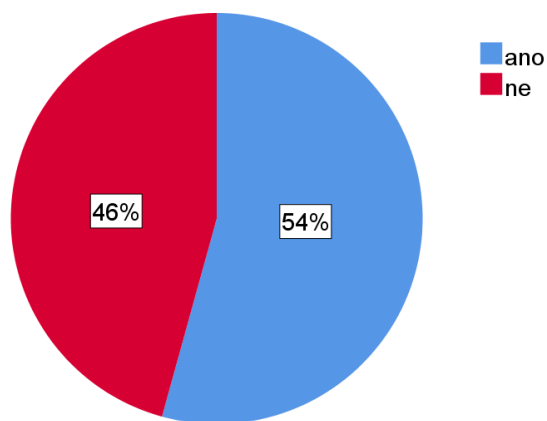
Tato otázka byla pro mnohé studenty jistě složitější, jelikož s Cafeteria systémem se přece jenom studenti v praxi možná zatím nesetkali. Celkem 49 studentů vůbec nevědělo, co to Cafeteria systém je, mírně převažovali studenti, kteří Cafeteria systém znají, kdy kladně odpovědělo 56 studentů. Jednotlivé odpovědi včetně relativních četností jsou obsaženy v tabulce č. 4.11 a posléze také v grafu č. 4.9. Jedná se o otázku uzavřenou a opět booleovskou proměnnou.

Tab. 4.11 Vyhodnocení otázky č. 9

		Četnost	Relativní četnost	Validní rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Validní	ano	56	53,3	53,3	53,3
	ne	49	46,7	46,7	100,0
	Celkem	105	100,0	100,0	

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Graf 4.9 Grafická interpretace otázky č. 9



Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Stejně jako v předchozí otázce i zde bude provedena analýza napříč jednotlivými studijními obory, která je obsahem tabulky č. 4.12. Zde je vidět, že největší zkušenosti s Cafeteria systémem mají studenti oboru Management, kdy hned 25 z celkových 32 studentů odpovědělo kladně a pouze 7 studentů Cafeteria systém nezná. „Nejhůře“ si



v povědomí o Cafeteria systému vedou studenti oboru Účetnictví a daně, kdy hned cca 66 % studentů odpovědělo negativně a pouze 34 % z nich Cafeteria systém zná.

**Tab. 4.12 Vyhodnocení otázky č. 9 napříč studijními obory**

		Jaký studujete studijní obor?			Celkem
		Management	Marketing a obchod	Účetnictví a daně	
Slyšeli jste někdy o tzv. Cafeteria systému poskytování benefitů?	ano	25	19	12	56
	ne	7	18	24	49
Celkem		32	37	36	105

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Otázka č. 10: Je pro Vás Cafeteria systém lepší než fixní systém poskytování benefitů?**

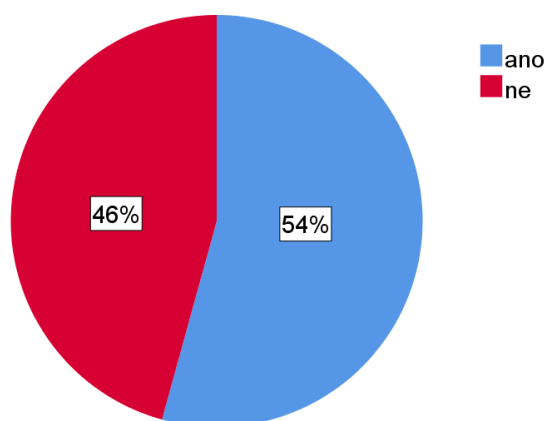
V tabulce č. 4.13 je možno opět pozorovat pole Chybějící, jelikož zde jsou zařazeni studenti, kteří na předchozí otázku odpověděli, že Cafeteria systém neznají. V tabulce jsou rovněž uvedeny jednotlivé odpovědi, kdy převažují odpovědi „ano“, celkem 42 studentů z 56 si myslí, že Cafeteria systém je lepší než fixní a pouze 14 z nich si myslí opak. Odpovědi jsou rovněž obsahem grafu č. 4.10. Jedná se o uzavřenou otázku a booleovskou proměnnou.

**Tab. 4.13 Vyhodnocení otázky č. 10**

		Četnost	Relativní četnost	Validní relativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Validní	ano	42	40,0	75,0	75,0
	ne	14	13,3	25,0	100,0
	Celkem	56	53,3	100,0	
Chybějící	(neznají Cafeteria systém)	49	46,7		
Celkem		105	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Graf 4.10 Grafická interpretace otázky č. 10**



Zdroj: vlastní zpracování

#### **Otázka č. 11: Kolik Vám je let?**

Tabulka č. 4.14 nyní obsahuje veškeré možné statistiky, které se využívají právě u kvantitativních proměnných. Průměrný věk všech 105 respondentů je 22,76 let, což prakticky odpovídá věku studentů vysoké školy. Pokud by byli studenti podle věku seřazeni přesně za sebou, ukázalo by se, že medián souboru je 23. Medián dělí takový seřazený soubor na 2 stejné poloviny, tady v tomto případě by to byl 52,5. prvek čili průměr 52. a 53. prvku v seřazeném souboru. Minimální věk je 19 let, maximální potom 29 let. Další zajímavé veličiny, které jsou obsaženy v tabulce jsou míry šikmosti

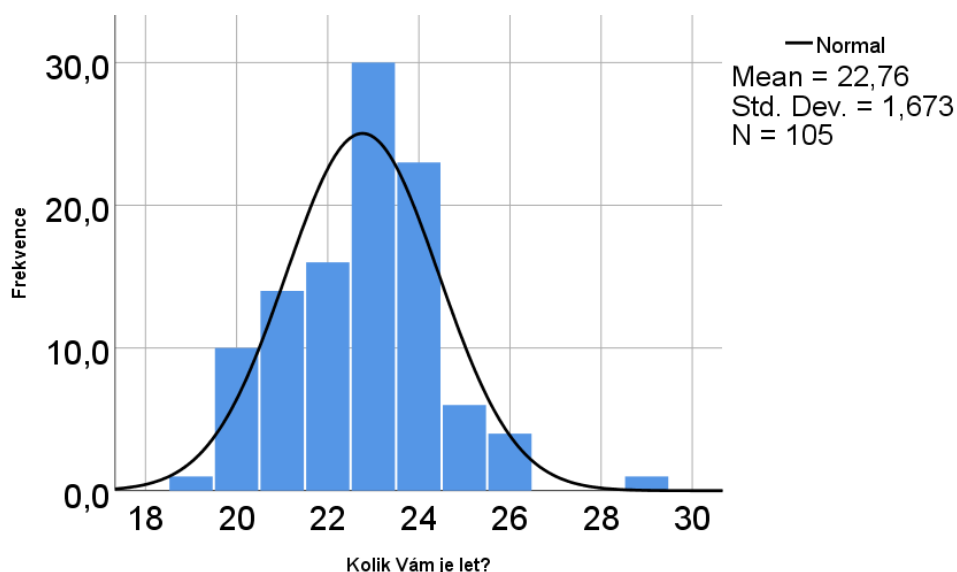
a špičatosti. Dobře jsou tyto charakteristiky vidět v grafu č. 4.11, kde je možno pozorovat, že věk studentů (modré sloupce) je oproti normálnímu rozdělení více posazen doprava, což značí kladnou, nicméně ne příliš vysokou šikmost. Hodnota v tabulce tomu odpovídá, jelikož šikmost vyšla 0,298. Podobně lze postupovat také u špičatosti, kde lze pozorovat, že věkové rozložení je více špičaté než normální rozdělení, tedy měla by vyjít kladná hodnota a ta je konkrétně 0,919. Modus, tedy nejčastější hodnota, je 23 let. Rozsah souboru, tedy rozdíl mezi maximální a minimální hodnotou je 10 let. Jedná se o otázku otevřenou, kdy respondenti měli sami uvést jejich věk. Proměnná je v tomto případě kvantitativní spojitá.

**Tab. 4.14 Vyhodnocení otázky č. 11**

Statistics		
N	Validní	105
	Chybějící	0
Průměr		22,76
Medián		23,00
Modus		23
Šikmost		0,298
Špičatost		0,919
Rozsah		10
Minimum		19
Maximum		29

Zdroj: vlastní zpracování

**Graf 4.11 Grafická interpretace otázky č. 11**



Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

#### **Otázka č. 12: Jaké je Vaše pohlaví?**

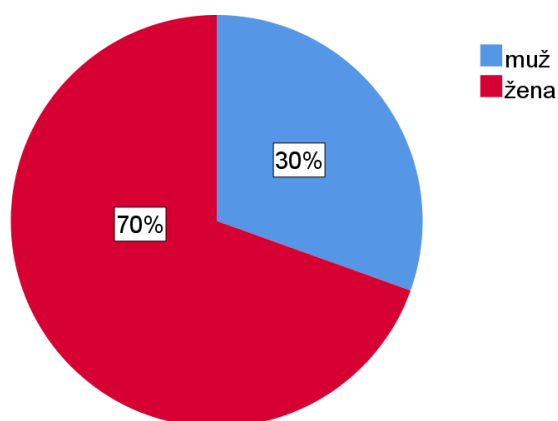
V tabulce č. 4.15 a grafu č. 4.12 jsou uvedeny jednotlivé odpovědi, kdy cca 2/3 respondentů jsou ženy a 1/3 muži. Tato skladba respondentů odpovídá, jelikož v rámci oboru Účetnictví a daně jistě převládají ženy a celkově na ekonomické fakultě studují převážně ženy. Jedná se o otázku uzavřenou a proměnná je nominální.

**Tab. 4.15 Vyhodnocení otázky č. 12**

		Četnost	Relativní četnost	Validní relativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Validní	muž	32	30,5	30,5	30,5
	žena	73	69,5	69,5	100,0
	Celkem	105	100,0	100,0	

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Graf 4.12 Grafická interpretace otázky č. 12**



Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Otázka č. 13: Jaký studujete studijní obor?**

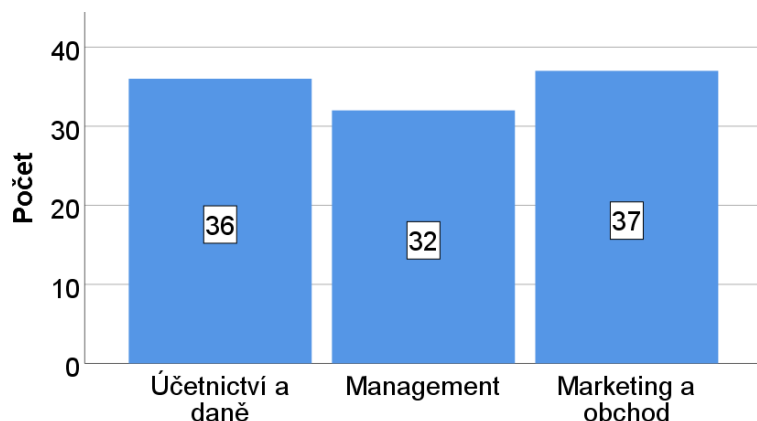
Byli vybíráni pouze respondenti tří studijních oborů, tedy Management, Marketing a obchod a Účetnictví a daně. Nejvíce zastoupeným oborem v šetření je Marketing a obchod, kdy je k dispozici 37 studentů, na druhé příčce Účetnictví a daně, kde dotazník zodpovědělo 36 studentů tohoto oboru a nejméně četný je obor Management s 32 respondenty. Samozřejmě pro další šetření, jakými jsou hypotézy apod. je počet studentů jednotlivých oborů přizpůsoben tak, aby se jednotlivé četnosti pohybovaly okolo podobného čísla. Jednotlivá čísla jsou shrnuta v tabulce č. 4.16 a grafu č. 4.13. Jedná se o uzavřenou otázku a nominální proměnnou.

**Tab. 4.16 Vyhodnocení otázky č. 13**

		Četnost	Relativní četnost	Validní relativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Validní	Management	32	30,5	30,5	30,5
	Marketing a obchod	37	35,2	35,2	65,7
	Účetnictví a daně	36	34,3	34,3	100,0
	Celkem	105	100,0	100,0	

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Graf 4.13 Grafická interpretace otázky č. 13**



Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

**Otázka č. 14: Ve kterém ročníku studujete?**

Jednotlivé odpovědi jsou opět shrnuty v tabulce č. 4.17. Nejméně čtenou odpovědí bylo „1. ročník bakalářského studia“, což je logické, jelikož v tomto ročníku ještě studenti neznají své studijní obory, nicméně respondenti volili nejspíše obory, které si posléze zvolili pro své budoucí studium. Modus je druhý ročník navazujícího magisterského studia, což je opět jasné, jelikož studenti právě tohoto ročníku často potřebují data pro své diplomové práce, a tak se o podobné dotazníky zajímají více než ostatní. Jedná se o uzavřenou otázku a ordinální proměnnou, jelikož studijní ročníky lze seřadit od nejnižšího k nejvyššímu.

**Tab. 4.17 Vyhodnocení otázky č. 14**

		Četnost	Relativní četnost	Validní relativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Validní	1. bakalářské studium	4	3,8	3,8	3,8
	1. navazující magisterské studium	25	23,8	23,8	27,6
	2. bakalářské studium	16	15,2	15,2	42,9
	2. navazující magisterské studium	38	36,2	36,2	79,0
	3. bakalářské studium	22	21,0	21,0	100,0
	Celkem	105	100,0	100,0	

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

### 4.3 Statistické testy

Obsahem následující kapitole jsou statistické hypotézy, kterými bude ověřována ať už závislost dvou různých proměnných, či relativní četnosti určité proměnné. Podobně jako analýza samotného dotazníku i většina testů je provedena pomocí programu IBM SPSS Statistics.

#### 4.3.1 Hypotéza o závislosti dvou nominálních proměnných

Závislost dvou nominálních proměnných se nazývá tzv. kontingence. Pro testování závislosti takových dvou nominálních proměnných se používá Pearsonův chí-kvadrát test nezávislosti. Pro použití tohoto testu je nutno splnit 2 základní předpoklady. Alespoň 80 % očekávaných četností musí být větších než 5 a všechny očekávané četnosti musí být větší než 1. V následujícím případě jsou všechny očekávané četnosti větší než 5, tedy podmínky pro použití testu jsou splněny.

Testována bude závislost mezi proměnnými „Slyšeli jste někdy o tzv. Cafeteria systému poskytování benefitů?“ a „Jaký studujete studijní obor?“. Tedy bude ověřena závislost mezi studijním oborem a povědomím o Cafeteria systému. Pro testování hypotézy je nutno nadefinovat tzv. nulovou a alternativní hypotézu. Test bude proveden na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  (5 %).

H0: Povědomí o Cafeteria systému nezávisí na studijním oboru.

H1: Povědomí o Cafeteria systému závisí na studijním oboru.

Jelikož se jedná o test nezávislosti je logické, že nulová hypotéza hovoří o nezávislosti dvou proměnných. Následující tabulky jsou výstupem programu IBM SPSS a pomohou při testování dané hypotézy. V tabulce č. 4.18 je pouze uveden počet respondentů, kterých bylo 105 a žádný z nich není v kategorii chybějící, jelikož na obě otázky odpovídali povinně všichni respondenti.

**Tab. 4.18 Přehled jednotlivých případů**

	Případy					
	Validní		Chybějící		Celkem	
	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)
Slyšeli jste někdy o tzv. Cafeteria systému poskytování benefitů? * Jaký studujete studijní obor?	105	100,0 %	0	0,0 %	105	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

V tabulce č. 4.19 jsou uvedeny četnosti napříč jednotlivými obory, kdy pro každý obor jsou v řádku Skutečné uvedeny skutečně naměřené hodnoty vyplývající z dotazníkového šetření a v řádku Očekávané potom takzvané očekávané četnosti, které jsou očekávány při platnosti nulové hypotézy. Tedy takové četnosti by byly očekávány, pokud by povědomí o Cafeteria systému nezáviselo na studijním oboru. Tedy tabulka č. 4.19 je klasická kontingenční tabulka, která kombinuje naměřené i očekávané četnosti. Je možno pozorovat poměrně velké odchylky mezi naměřenými a očekávanými hodnotami, tedy zde je již první náznak, že nulová hypotéza nejspíše platit nebude. Nicméně následně bude proveden samotný chí-kvadrát test, který přesně zhodnotí platnost nulové hypotézy.



**Tab. 4.19 Kontingenční tabulka – naměřené a očekávané četnosti**

			Jaký studujete studijní obor?			Celk.
			Management	Marketing a obchod	Účetnictví a daně	
Slyšeli jste někdy o tzv. Cafeteria systému poskytování benefitů?	ano	Skutečné	25	19	12	56
		Očekávané	17,1	19,7	19,2	56,0
	ne	Skutečné	7	18	24	49
		Očekávané	14,9	17,3	16,8	49,0
Celkem		Skutečné	32	37	36	105
		Očekávané	32,0	37,0	36,0	105,0

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

V následující tabulce č. 4.20 je již uvedena samotná statistika chí-kvadrát, pomocí které je možno vyhodnotit samotný test. Je nutno porovnat tuto statistiku s kritickou hodnotou Pearsonova rozdělení, která je dána hladinou významnosti, která je v tomto případě 5 %. Další důležitá informace je stupeň volnosti, což je možno vyčíst z tabulky v sloupci „df“. Kritická hodnota je vypočtena v rovnici č. 4.1, pro výpočet bylo použito programu MS Excel. Stupně volnosti se obecně počítají jako  $(r-1) \cdot (s-1)$ , kde „r“ je počet řádků kontingenční tabulky, tedy v tomto případě jsou 2 odpovědi (ano, ne), tedy 2 řádky a „s“ je počet sloupců, tedy 3 (3 studijní obory).

$$\chi^2_{0,95}[(2-1)(3-1)] = \chi^2_{0,95}[2] = 5,99 \quad (4.1)$$

**Tab. 4.20 Chí-kvadrát test**

	Hodnota	df	Asymptotická p-hodnota (oboustranná)
Statistika chí-kvadrát	13,746 <sup>a</sup>	2	0,001
Počet platný případů	105		
<sup>a</sup> . 0 buněk (0,0 %) má očekávanou četnost menší než 5. Minimální očekávaná četnost je 14,93.			

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Jak je možno vidět pod tabulkou, žádná z očekávaných četností není nižší než 5, tedy podmínky pro použití testu jsou splněny. Statistika  $\chi^2$  je ve výši 13,746 a kritická hodnota 5,99, tedy testová statistika padne do oboru kritických hodnot  $W = (5,99; \infty)$  a je možno konstatovat, že zamítáme nulovou hypotézu  $H_0$ : „Povědomí o Cafeteria systému nezávisí na studijním oboru.“ a nezamítáme alternativní hypotézu  $H_1$ : „Povědomí o Cafeteria systému závisí na studijním oboru.“, a to na hladině významnosti 5 %.

S 95% pravděpodobností je tedy možno tvrdit, že povědomí o Cafeteria systému závisí na tom, jaký obor studenti studují. Podle skutečně naměřených hodnot, které lze vyčíst z tabulky č. 4.19 je potom možno vypožorovat, že obor Management má obecně největší povědomí o Cafeteria systému, a naopak nejhůře je na tom obor Účetnictví a daně.

Poslední tabulka č. 4.21 obsahuje hodnoty dvou koeficientů, pomocí nichž se měří míra intenzity vzájemné závislosti. Jedná se o koeficient  $\phi$  a Cramérovo V. Oba dva koeficienty vyšly stejně, toto platí obecně pro čtyřpolní tabulku nebo také pro tabulku, ve které jedna z proměnných nabývá pouze 2 kategorií, což je tento případ. Cramérovo V nabývá hodnot z intervalu  $\langle 0,1 \rangle$ , kde 0 znamená nezávislost a 1 potom absolutní kontingenci (Řezanková, 2017). V tomto případě vyšla hodnota 0,362, tedy znaky nejsou silně závislé, i přesto dle testu závislost vyšla.

**Tabulka 4.21 Míry souvislosti mezi nominálními znaky**

		Hodnota	Přibližná p-hodnota
Nominální	$\phi$	0,362	0,001
	Cramérovo V	0,362	0,001
Počet platných případů		105	

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

#### 4.3.2 Dvouvýběrový t-test

Pomocí dvouvýběrového t-testu bude ověřena hypotéza o shodnosti středních hodnot dvou nezávislých výběrů. Dva výběry budou určeny tím, zda respondenti na otázku „Uvažovali byste o změně zaměstnání kvůli výhodnějším zaměstnaneckým benefitům?“ odpověděli ano či ne. Tedy jeden výběr budou studenti, kteří by uvažovali o změně zaměstnání a druhým výběrem budou studenti, kteří by o změně z důvodu lepších benefitů neuvažovali. Testována bude závislost tohoto rozhodnutí na věku respondentů. Tedy zda věk studentů rozhoduje o tom, že v této otázce budou či nebudou uvažovat jinak. Pro použití dvouvýběrového t-testu je nutno znát odpověď na otázku, zda rozptyly obou výběrů jsou či nejsou stejné. Na tuto otázku dává odpověď dvouvýběrový F-test. Oba testy budou provedeny na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  (5 %). V tabulce č. 4.22 jsou uvedeny základní údaje o obou nezávislých výběrech. Tedy rozsahy obou výběrů, jejich průměry, směrodatné odchylky (resp. jejich odhady), atd. Rozsahy obou souborů, tedy  $n_1=57$  a  $n_2=48$ , jsou větší než 30 a mohl by být tudíž použit dvouvýběrový u-test, ten bude pro porovnání proveden na závěr.

**Tab. 4.22 Statistiky skupin**

	Uvažovali byste o změně zaměstnání kvůli výhodnějším zaměstnaneckým benefitům?	N	Průměr	Standardní odchylka	Standardní chyba průměru
Kolik Vám je let?	ano	57	23,07	1,438	0,190
	ne	48	22,40	1,865	0,269

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Jak již bylo řečeno je nutno nejprve provést dvouvýběrový F-test pro ověření shodnosti rozptylů. Tedy hypotézy budou následující:

$$H_0: \sigma_{ano}^2 = \sigma_{ne}^2 \quad (4.2)$$

$$H_1: \sigma_{ano}^2 \neq \sigma_{ne}^2 \quad (4.3)$$

Výsledky testu je obsažen v tabulce č. 4.23, kdy p-hodnota je 0,045 a hladina významnosti 0,05, tedy p-hodnota <  $\alpha$ , tedy zamítáme  $H_0: \sigma_{ano}^2 = \sigma_{ne}^2$  a nezamítáme  $H_1: \sigma_{ano}^2 \neq \sigma_{ne}^2$ . Rozptyly obou výběrů tedy s 95% pravděpodobností nejsou shodné, přičemž je nutno pro t-test použít druhý řádek „Předpoklad rozdílných rozptylů“. Nejprve je nutno definovat hypotézy pro t-test, pomocí kterého bude ověřena pravostranná hypotéza, jelikož odhad průměru první skupiny v tabulce č. 4.21 vyšel větší.

$$H_0: \mu_{ano} = \mu_{ne} \quad (4.4)$$

$$H_1: \mu_{ano} > \mu_{ne} \quad (4.5)$$

Pomocí t-testu se tedy ověřuje shodnost středních hodnot obou výběrů. Opět pro vyhodnocení testu bude využita p-hodnota, ta je ovšem v tabulce č. 4.23 uvedena pro oboustrannou hypotézu, tedy pro pravostranný test je nutno ji vydělit dvěma. P-hodnota je tedy 0,022 a je menší než  $\alpha = 0,05$ . Tedy na hladině významnosti je zamítnuta  $H_0: \mu_{ano} = \mu_{ne}$  a není zamítnuta  $H_1: \mu_{ano} > \mu_{ne}$ , což značí, že opravdu mezi věkem respondentů a jejich názorem na změnu zaměstnání v souvislosti s výhodnějšími zaměstnaneckými benefity existuje určitá závislost, a to taková, že starší respondenti by byli více ochotni změnit zaměstnání pro výhodnější benefity.

**Tab. 4.23 Výsledek F – testu a t – testu**

		Leveneův test shodnosti rozptylů				
		F	p- hodnota	t	df	p- hodnota (oboustr.)
Kolik Vám je let?	Předpoklad shodných rozptylů	4,108	,045	2,091	103	,039
	Předpoklad rozdílných rozptylů			2,045	87,426	,044

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Na závěr bude proveden dvouvýběrový u-test pouze pro srovnání s dvouvýběrovým t-testem. Hypotézy budou shodné s t-testem, ovšem u-test bude proveden ne pomocí SPSS, ale ručním výpočtem pomocí vzorce č. 4.6 pro testovací kritérium U.

$$U = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{n_1} + \frac{\sigma_2^2}{n_2}}} \quad (4.6)$$

Kde statistika U se řídí normálním rozdělením  $N(0, 1)$ . Rozsahy obou souborů tedy jsou dostatečně velké, tedy větší než 30, ale hodnoty rozptylů známy nejsou, proto se do vzorce použijí jejich bodové odhady. Samotný propočet je proveden pomocí nástroje MS Excelu (Dvouvýběrový z-test na střední hodnotu). Výstup Excelu je potom uveden v tabulce č. 4.24. Z-test je pouze jiné označení pro u-test. Tedy v tabulce je možno pozorovat řádek „z“, což je vlastně hledaná statistika U a je ve velikost 2,045, což opravdu odpovídá statistice získané při provedení t-testu. Taktéž p-hodnota pro pravostranný test ve výši 0,02 cca odpovídá t-testu. Výsledkem je tedy zamítnutí nulové hypotézy a nezamítnutí hypotézy alternativní, a to na hladině významnosti 5 %. K stejnému výsledku se dojde i v případě použití přímo statistiky U, která se porovnává s kritickou hodnotou normálního rozdělení pro pravostranný test, ta je ve výši 1,64, tedy statistika U padne do oboru kritických hodnot  $W = (1,64; \infty)$ .

**Tab. 1.1 Dvouvýběrový z-test na střední hodnotu**

	Soubor 1	Soubor 2
Stř. hodnota	23,07018	22,39583
Známý rozptyl	2,066416	3,47828
Pozorování	57	48
z	2,045179	
P(Z<=z) (1)	0,020419	
z krit (1)	1,644854	
P(Z<=z) (2)	0,040837	
z krit (2)	1,959964	

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

## 5 Závěr

Pro celou řadu firem je velmi důležité při nízké nezaměstnanosti získat kvalitní pracovní sílu a tohoto je možno dosáhnout například díky kvalitním zaměstnaneckým benefitům. Řeč je především o velkých firmách, které hledají nové inovativní manažery, finanční ředitele apod. Takové lidi potom hledají dozajista mezi studenty vysokých škol.

Cílem práce bylo zjistit, zda právě tito studenti jsou zaměstnaneckými benefity ovlivněni při rozhodování o svém budoucím zaměstnavateli. Hlavním nástrojem této analýzy byl dotazník, který byl umístěn na facebookové stránky Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava, které jsou studenty hojně využívány právě pro tyto účely. Do šetření byli vybráni studenti celkem tří studijních oborů, a to Management, Marketing a obchod a Účetnictví a daně, a to zejména proto, aby dotazník nebyl příliš rozsáhlý a data vyplývající z něj byla přehlednější. Při zpracování dotazníku bylo použito i pokročilejších statistických metod, jako jsou statistické testy, hypotézy apod. Na dotazník odpovědělo celkem 105 studentů, kdy zastoupení mezi jednotlivými studijními obory bylo téměř shodné. Převládaly především ženy, kterých odpovědělo celkem 73, jedná se tedy o cca dvě třetiny všech respondentů. Průměrný věk respondentů je 22,76 let. Odpovídali pak především studenti druhého ročníku navazujícího magisterského studia.

Ač by se na první pohled mohlo zdát, že zaměstnanecké benefity nabízí téměř veškeré i menší podniky, tak dotazníkové šetření odhalilo, že je řada zaměstnavatelů, kteří benefity vůbec neposkytují, případně je jejich nabídka velmi omezená. Tato práce tedy může sloužit jako vodítko pro vylepšení pozice některých zaměstnavatelů na trhu práce. U téměř poloviny respondentů zaměstnavatel nenabízí žádné benefity zaměstnancům na dohody o provedení práce či o pracovní činnosti, a právě tyto formy pracovních poměrů studenti vysokých škol využívají nejvíce. Důležité pak mohou být konkrétní benefity, které jsou mezi studenty populární. Nejvíce studenty zaujal tzv. Homeoffice, ale rozhodně neklesá poptávka ani po tradičních stravenkách či prodloužené dovolené.

U cca 70 % respondentů sehrávají při výběru nového zaměstnání benefity určitou roli. Hned 69 respondentů se pak shodlo, že správně nastavený systém benefitů může výrazně zvýšit motivaci zaměstnanců. Dokonce by více jako polovina dotázaných uvažovala o změně zaměstnavatele, a to pouze díky výhodnějším benefitům. Dá se

tedy s přehledem říci, že jak jednoduchá analýza jednotlivých otázek dotazníkového šetření, tak rovněž provedené statistické hypotézy vypovídají o tom, že zaměstnanecké benefity poměrně značně ovlivňují rozhodování studentů o jejich budoucím zaměstnavateli.

## Seznam použité literatury

### Odborná literatura:

ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 12. vyd. London: Kogan Page, 2012. 752 s. ISBN 978-0-7494-6550-6.

BENEŠOVÁ, Jana. *Firemní hity: nadčasové benefity*. Liberec: Centrum Kašpar, 2014. 45 s. ISBN 978-80-9055-526-6.

HNÁTEK, Miloslav a David ZÁMEK. *Daňové a nedaňové náklady*. Praha: ESAP, 2016. 230 s. ISBN 978-80-905899-2-6.

JÍLEK, Josef a Jitka SVOBODOVÁ. *Účetnictví podle mezinárodních standardů účetního výkaznictví 2013*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 448 s. ISBN 978-80-247-4255-7.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2018*. 26. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 392 s. ISBN 978-80-7554-114-7.

RYNEŠ, Petr. *Podvojný účetnictví a účetní závěrka 2018*. 18. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. 1064 s. ISBN 978-80-7554-116-1.

ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 4. vyd. Praha: Professional Publishing, 2017. 225 s. ISBN 978-80-906594-8-3.

SKÁLOVÁ, Jana. *Daně v účetnictví*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 180 s. ISBN 978-80-7552-832-2.



### **Ostatní:**

LOSOVÁ, Miroslava. *IAS 19 zaměstnanecké požitky* [přednáška]. Ostrava, 25. 5. 2018. Mezinárodní standardy účetního výkaznictví.

RÁZKOVÁ, Jarmila. Pracovní a životní jubilea a jejich vykazování. *AUDITOR časopis komory auditorů České republiky*. 2018. č. 7, s. 13. ISSN 1210-9096.

### **Internetové zdroje:**

ČESKÁ TELEVIZE: *Apple a Facebook přispějí pracovním na zmrazení jejich vajíček* [online]. 2014 [cit. 2018-09-25]. Dostupné z:

<https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/1013000-apple-a-facebook-prispeji-pracovnicim-na-zmrazeni-jejich-vajicek>

DEMOGRAFIE. ANALÝZA: *Demografické stárnutí ČR podle výsledků projekce* [online]. 2012 [cit. 2018-08-29]. Dostupné z: [http://www.demografie.info/?cz\\_detail\\_clanku=&artclID=824&](http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku=&artclID=824&)

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. *Zaměstnancům nabízí jako benefit i vesmírný program. Nejoblíbenější je ale pilotní průkaz, říká ředitelka z Honeywellu* [online]. 2018 [cit. 2018-08-29]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-66159130-zamestnancum-nabizi-jako-benefit-i-vesmirny-program-nejoblíbenější-je-ale-pilotni-prukaz-rika-reditelka-z-honeywellu>

LETEMSVĚTEM APPEL: *Jaké je to pracovat v Silicon Valley? Užijete si skvělé firemní benefity, avšak na pozici se příliš dlouho neohřejete* [online]. 2018 [cit. 2018-09-25]. Dostupné z: <https://www.letemsvetemapplem.eu/2018/04/21/jake-je-to-pracovat-v-silicon-valley-uzijete-si-skvele-firemni-benefity-avsak-na-pozici-se-prilis-dlouho-neohrejete/>

MANAGEMENT MANIA. *Adamsova teorie spravedlnosti (Adams' Theory of Justice)* [online]. 2016 [cit. 2018-09-05]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/adamsova-teorie-spravedlnosti>.

MANAGEMENT MANIA. *Alderferova teorie motivačních potřeb ERG (Alderfer's Theory of Motivation)* [online]. 2017 [cit. 2018-09-05]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/alderferova-teorie-motivacnich-potreb>.

MANAGEMENT MANIA. *Herzbergova motivační teorie dvou faktorů (Herzberg's Two Factor Motivation Theory)* [online]. 2016 [cit. 2018-09-05]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/herzbergova-teorie-dvou-faktoru>.

MANAGEMENT MANIA. *Maslowova pyramida potřeb (Maslow's Pyramid of Needs)* [online]. 2016 [cit. 2018-09-05]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/maslowova-pyramida-potreb>.

MEALS PLUS. *Meals Plus' Exclusive Focus on K-12 School Food Service* [online]. 2013 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: <https://blog.mealsplus.com/meals-plus-exclusive-focus-on-k-12-school-food-service/>

MĚŠEC.CZ. *S některými stravenkami zaplatíte téměř všude. S jinými málokde* [online]. 2017 [cit. 2018-09-02]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/s-nekterymi-stravenkami-zaplatite-temer-vsude-s-jinymi-malokde/>

NAŠEPENÍZE.CZ. *Naše stravenka je benefit se spoustou výhod* [online]. 2018 [cit. 2018-09-02]. Dostupné z: <https://www.nasepenize.cz/nase-stravenka-je-benefit-se-spoustou-vyhod-307600>

POLAR: *Dobrá mzda nestačí. Zaměstnanec je potřeba si hýčkat i benefity* [online]. 2018 [cit. 2018-08-29]. Dostupné z: <https://polar.cz/zpravy/pr/11000013564/dobra-mzda-nestaci--zamestnanec-je-potreba-si-hyckat-i-benefity>

PREMIERINSURANCE CORPORATION, INC. *The Basics of Employee Benefits* [online]. 2017 [cit. 2018-10-10]. Dostupné z: <https://www.premierinsurancecorp.com/blog/the-basics-of-employee-benefits.aspx>

PŘÍSPĚVKY.CZ. *Příspěvek na penzijní připojištění pro rok 2018: až 230,– Kč měsíčně* [online]. 2018 [cit. 2018-08-29]. Dostupné z: <https://www.prispevky.cz/ostatni/penzijni-pripojisti>

SIMPLYPSYCHOLOGY. *Maslow's Hierarchy of Needs* [online]. 2018 [cit. 2018-09-05]. Dostupné z: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

SLIDESHARE. *Motivation at Work* [online]. 2011 [cit. 2018-09-05]. Dostupné z: <https://www.slideshare.net/nabendumaji/unit-i-theories-of-motivation>

ÚČETNÍČEK. *Vzorový účtový rozvrh pro podnikatele 2018* [online]. 2018 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <http://www.ucetnicek.cz/article/show/13>

### **Legislativa:**

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006, Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Pokyn GFŘ D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

## Seznam zkratk

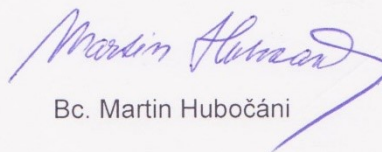
ČR	Česká republika
DF	stupně volnosti
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
IAS	Mezinárodní účetní standardy
NOZ	nový občanský zákoník
PF	přijatá faktura
PHM	pohonné hmoty
SHM	superhrubá mzda
SP	sociální pojištění
VBÚ	výpis z běžného účtu
VC	vstupní cena
VÚD	vnitřní účetní doklad
ZČ	závislá činnost
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZP	zdravotní pojištění

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 26. 4. 2019

  
Bc. Martin Hubočáni

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 Dotazník

Příloha č. 2 Charakteristika studijních oborů Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské  
– Technické univerzity Ostrava

Příloha č. 3 Vzorový účtový rozvrh